

COMUNE DI BOBBIO

PROVINCIA DI PIACENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(Artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 21 maggio 2018)

In data 18 DICEMBRE 2018

T R A

la delegazione dell'Amministrazione Comunale e la delegazione delle Organizzazioni Sindacali legittimate alla sottoscrizione del contratto collettivo integrato per l'anno 2018;

Visto gli artt. 7 e 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato in data 21 maggio 2018;

Dato atto che la Giunta Comunale ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;

Vista la nota con la quale l'Amministrazione Comunale ha convocato la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 21.5.2018;

Preso atto che si è svolta contrattazione con incontro tra le parti a seguito del quale è stata sottoscritta preintesa sottoposta al controllo favorevole sulla compatibilità dei costi da parte del Revisore del conto e del Responsabile Servizio Finanziario;

Tutto ciò premesso,

SI CONVIENE E SI STIPULA

il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018 nel contenuto delle seguenti clausole.

Art. 1 - Risorse finanziarie.

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono definiti nel fondo delle risorse decentrate costituito in conformità all'art. 67 CCNL con determinazione dirigenziale n. 148 in data 7 novembre 2018 che costituisce parte integrante del presente contratto decentrato. (ALLEGATO A).

Art. 2 - Sistemi di incentivazione del personale.

I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e i criteri generali delle metodologie di valutazione sono definiti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dalla Giunta Comunale e allegato al vigente regolamento di organizzazione degli uffici e del personale.

Nel medesimo documento sono previsti i criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con l'impegno della Amministrazione di informare le rappresentanze sindacali di eventuali adeguamenti e aggiornamenti.

Art. 3 - Compensi per disagio e responsabilità.

Il Comune riconosce unica indennità per condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis CCNL agli addetti alla manutenzione e agli agenti di polizia municipale nella misura riferita al periodo di effettivo servizio.

La nuova disciplina di cui al richiamato art. 70-bis trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL 21.5.2018 e quindi dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. Nella fase transitoria si erogano le indennità di rischio, disagio e maneggio valori secondo la vecchia disciplina, fino alla introduzione della nuova indennità condizioni lavoro.

Il personale amministrativo assegnato ai servizi demografici beneficia di indennità per specifiche responsabilità nella misura fissata nel CCDI 2017, con riserva di rideterminazione nel 2019.

Nei limiti della consistenza del fondo risorse decentrate il Comune riconosce indennità per particolari responsabilità al dipendente responsabile della manutenzione nella misura fissata nel 2017.

Il fondo risorse decentrate prevede quota per incentivazione di prestazione o di risultati del personale con progetti innovativi o di mantenimento nelle somme fissate in parte variabile del fondo a favore dei dipendenti assegnati ai servizi di polizia municipale, manutenzione del patrimonio e cultura e turismo. Gli incentivi di produttività sono riconosciuti dal responsabile di servizio previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi fissati preventivamente.

Art. 4 - Formazione professionale.

L'Amministrazione adotta programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, assicurando le risorse finanziarie nei limiti minimi prescritti dal CCNL e assicurando gli strumenti al fine di rendere effettivo il dovuto aggiornamento professionale.

L'Amministrazione adotta misure organizzative e strumentali per adeguare il lavoro amministrativo, tecnico e operativo alle esigenze della utenza e alla semplificazione e standardizzazione delle procedure.

Art. 5 - Sicurezza del lavoro.

Il Comune adotta linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CH", "RP", "SA", "2", and "mu".

Art. 6 - Innovazione degli assetti organizzativi.

Le parti monitorano periodicamente le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi.

Art. 7 - Pari opportunità.

Le parti assicurano condizioni di lavoro e di ambiente che mantengano pari opportunità nello svolgimento del lavoro, nella assunzione di responsabilità, nella composizione delle commissioni di concorso, nella progressione di carriera.

Art. 8 - Incentivazione specifiche attività.

Il Comune fissa criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse incentivanti le prestazioni o i risultati del personale.

In particolare qualora emerga la possibilità di erogare compensi al personale sulla base di apposite disposizioni legislative ed in corrispondenza di apposita entrata la quota destinata alla incentivazione viene acquisita all'interno delle risorse decentrate.

L'Ente incentiva il proprio personale per l'aumento della produttività ed il miglioramento dei servizi, sulla base di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG e Piano performance.

Gli incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. sono accantonati nei quadri economici delle opere e dei lavori, nonché dei servizi e forniture, da realizzare conformemente alla normativa vigente al tempo di approvazione del quadro medesimo.

Art. 9 - Orario di lavoro.

Le parti programmano verifiche nella finalità di adottare orario di servizio che assicuri la soddisfazione dei bisogni della cittadinanza e l'efficace organizzazione dei tempi e modalità di lavoro dei dipendenti, nonché delle misure per assicurare la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.

Le modalità di accertamento delle presenze sul luogo di lavoro devono permettere ai lavoratori e alla utenza la verifica certa dell'espletamento delle prestazioni contrattuali in coerenza con le prescrizioni normative e ministeriali vigenti.

Art. 10 - La dotazione organica e il turn-over.

Le parti verificano la coerenza della dotazione organica con le esigenze di servizio, le nuove competenze e funzioni assegnate e/o dismesse, la istituzione di gestioni in forma associata.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular stamp, several individual signatures, and the number '3'.

Il trasferimento e il comando di personale a gestioni associate in forma di nuovo ente sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali al fine di verifica contrattuale e di rideterminazione delle risorse finanziarie del fondo decentrato di rispettiva competenza degli enti interessati.

Art. 11 - Progressioni economiche

L'Ente riconosce le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria di inquadramento.

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con i seguenti criteri:

1. periodo di effettivo servizio
2. reclami subiti dalla utenza
3. richiami e procedimenti disciplinari subiti
4. encomi ricevuti
5. modalità di utilizzo delle risorse assegnate
6. aggiornamento professionale dimostrato
7. capacità professionali acquisite e dimostrate con risultati verificabili
8. anzianità di progressione nell'ambito della categoria

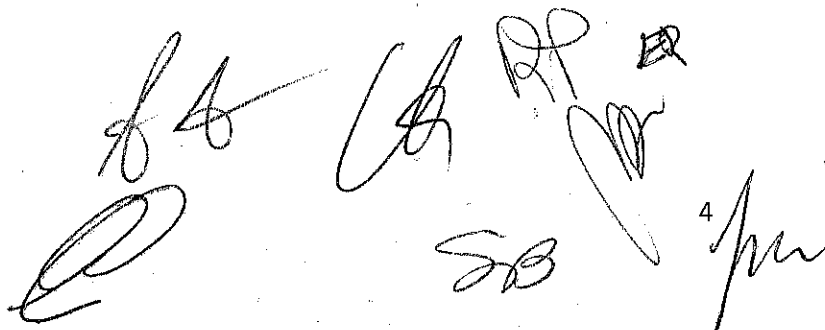
Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

L'Ente definisce modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali.

Art. 12 - Clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica del presente accordo.

Il presente accordo è soggetto a verifica nel corso del 2019 al fine di monitorare gli istituti contrattuali di nuova istituzione, tenuto conto che l'accordo 2018 ha carattere di transitorietà stante l'incertezza dovuta alla tardiva firma del contratto nazionale ad avvenuto consolidamento delle posizioni contrattuali maturate al 21 maggio 2018 e alle diversificate interpretazioni autentiche manifestate dagli enti preposti al controllo.

Letto, approvato e sottoscritto.



Bobbio, li 18 DICEMBRE 2018

Presidente Delegazione Trattante

Enrico Corti

CGIL Provinciale

FP CISL Provinciale

UIL Provinciale

RR.SS.UU.

Mil'nto.se

Roberto Dietti

Enrico Rossi

Sabrina Bertoni

Gianfranco Malaspina

Angela Rossi

Leandro Aliberti

6

Q

R.P. 

SB

51 