



COMUNE DI REFRANCORE
(PROVINCIA DI ASTI)

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO Comune di REFRANCORE

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE
REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI ECONOMICO ANNO 2019**

L'anno duemiladiciannove, il giorno _____ del mese di DICEMBRE alle ore _____
nella residenza del Comune di REFRANCORE (AT).

la delegazione trattante di Parte Pubblica composta dal Dott. MONTI Alfredo, CASO Umberto
e BORGIO Mauro

E

la delegazione di Parte Sindacale composta dai Sigg.: NARGI Silvio della FP CISL,
CERRATO Gianfranco della UIL FPL - , GIUGLIANO Anna Brigida RSU dell'Ente.

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti
sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Refrancore con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata *NORMATIVA TRIENNALE* dal 01/01/2019 al 31/12/2021

Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- a) progressioni economiche nella categoria;
- b) indennità di comparto;
- c) indennità ex VIII livelli.

1. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, secondo le modalità definite dal CCNL 21/5/2018.

Incrementi delle risorse decentrate

1. La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/99, costituito dalle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della nuova disciplina introdotta dal CCNL del 21/5/2018, secondo lo schema allegato al presente contratto.
2. La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 CCNL 1/4/99 e per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà secondo quanto previsto nell'allegata tabella.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

DESCRIZIONE	IMPORTI
RISORSE STABILI	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017- (ART. 67 C.1, 1 periodo, CCNL 2016-2018)	36.884,09
CCNL 21/5/2018 - Art. 67 c. 2 lett. b - Differenziali PEO sul personale in essere al 01/04/2018	€ 732,53_
CCNL 21/5/2018 - art. 67 c. 2 lett. a - Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 - dal 2019 -	€ 582,40
CCNL 21/5/2018 - Art. 62 c. 2 lett. C - Retribuzioni di anzianità ad personam del personale cessato l'anno precedente	
DECURTAZIONI DEL FONDO - DIMINUZIONE DIPENDENTI IN SERVIZIO (art. 9 c. 2 bis legge 122/2010)	- 3.214,00
TOTALE RISORSE STABILI	34.985,02
RISORSE VARIABILI	IMPORTI
A.N.P.R.	1.500,00
CCNL 21/5/2018 art. 67 comma 3 lett. h (incremento max 1,2 % m.s. 97)	
CCNL 21/5/2018 - Art. 67 c. 3 lett. k - quote per trasferimento personale a seguito di delega di funzione	
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.500,00
TOTALE RISORSE STABILI	34.985,02
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI 2019	36.485,02

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

FONDO 2019

DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21/5/2018 - Art. 68 c. 2 - Produttività/Performance	7.655,63
Progressioni economiche orizzontali attribuite	14.980,27
Indennità condizioni di lavoro - Art. 70 bis (Rischio-disagio-maneggio valori)	5.160,00
CCNL 21/5/2018 - Art. 70 quinquies c. 1 - indennità specifiche responsabilità	3.349,80
CCNL 21/5/2018 - Art. 68 c. 2 lett. d) - Indennità di reperibilità	1.000,00
CCNL 22/1/2004 Art. 33 - Indennità di comparto	2.839,32
A.N.P.R	1.500,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI E UTILIZZATE	36.485,02

Art. 5

Progressioni economiche

- 1) A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- 2) In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:
- 3) Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2019 (*1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo*). Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
- 4) Le parti concordano di effettuare le progressioni orizzontali relativamente alla disponibilità del fondo a far tempo dal 01.01.2019 non venendo meno quanto previsto dall'attuali norme contrattuali e di legge vigenti.

COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

1. l'indennità maneggio valori, viene determinata in € 150,00 annui.
2. In riferimento all'indennità prevista dall'art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 si precisa che quella attribuita all'impiegata amministrativa - qualifica C5 - si riferisce alla gestione dell'Ufficio di Stato Civile, alla gestione dell'Ufficio Elettorale, alla gestione dell'Ufficio Anagrafe e del settore Commercio, nei quali la dipendente di che trattasi riveste la qualifica di responsabile di procedimenti anche complessi che impongono, in alcuni casi, l'assunzione

diretta di responsabilità, di iniziative e risultati. Tale indennità viene confermata in € 1.849,80 annui ed è quindi ricompresa nell'importo massimo previsto dal vigente CCNL

3. In merito all'indennità prevista dall'art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 si precisa che essa viene attribuita al dipendente dell'Ufficio tecnico manutentivo - qualifica B5 - in quanto lo stesso gestisce e coordina l'attività espletata durante l'anno dei lavoratori assegnati a supporto dello specifico settore (L.S.U., cantieri di lavoro, ecc.) di fatto svolgendo l'attività di capo squadra con assunzione diretta di responsabilità relativamente alle iniziative di manutenzione del patrimonio e di risultato rispetto alle attività svolte ed anche riguardo alla sicurezza dei lavoratori impegnati sotto il proprio coordinamento: inoltre il dipendente in questione risulta essere il responsabile della manutenzione dei mezzi a disposizione dell'amministrazione (autocarro, terna, scuolabus, ecc.). Tale indennità viene confermata in € 1.500,00 ed è quindi ricompresa nell'importo massimo previsto dal vigente CCNL.

4. In merito all'erogazione dei buoni pasto le parti concordano di aumentare il valore del buono da € 5,00 a € 7,00

Trattamento economico dei dipendenti in distacco

1. Il comma 1 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è contemplato, prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33."
2. Il comma 2 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

Straordinario per calamità naturali

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

Per la parte pubblica

(MONTI Dott. Alfredo)

(CASO Umberto)

(BORGO Mauro)

Organizzazioni Sindacali

FP CISL

(NARGI Silvio)

UIL FPL

(CERRATO Gianfranco)

RSU Ente

(GIUGLIANO Anna B.)

