

IPOTESI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2022

L'anno **2022**, il giorno del mese di, alle ore nel Palazzo comunale di Maglione, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 21/05/2018 è così composta:

- Per la parte pubblica:
Segretario Comunale

- Per la parte sindacale:
RSU

- Per le organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

FP CGIL
.....

CISL FP
.....

UIL FPL
.....

PREMESSO

- Che è intenzione delle parti addivenire all'accordo per l'anno 2022.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata — Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 6 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

Art. 7 - Indennità di servizio esterno (ad, 56 quinquies, CCNL 21.5.2018)

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. i e 2, CCNL 21.5.2018)

Art. 10 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)

Art. 11 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 22 e 25, CCNL 21.5.2018)

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27, CCNL 21.5.2018)

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 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 CCIA si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Maglione 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 CCIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono disciplinati con il medesimo.

Art. 3 - Durata - Revisione.

1. Il presente CCIA ha durata triennale dal 2022 al 2024 per la parte giuridica.
2. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

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:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
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 eventuali 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.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto (Censura).
4. Eventuali risorse di parte stabile non utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato del Fondo Posizioni Organizzative, derivante dalla decurtazione del Fondo salario accessorio, saranno destinate ad incrementare le risorse riservate agli istituti di parte variabile.

Art. 6 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, 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 caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Le parti concordano, per gli anni successivi, di valutare la possibilità di prevedere altre progressioni orizzontali utilizzando eventuali risparmi della parte stabile.

Art. 7 - Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies, CCNL 21.5.2018)

1. Al personale della polizia locale che svolga in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera pari a €

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)

1. Al personale addetto al servizio tecnico ed a quello addetto al servizio finanziario viene riconosciuta una indennità pari a €
2. La maggiorazione di cui all'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018 è attribuita all'ufficiale di anagrafe nella misura di €

Art. 10 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 11 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
4. Per il Comune di Maglione non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21.5.2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di minuti primi entro le ore compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore alle ore).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Risorse fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 'anno 2022

Per l'anno 2022 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammontante rispettivamente ad €5.876,00, sarà utilizzato come segue:

| | |
|--|-----------|
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) | €. |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) | €. |
| | €. |
| <i>Totale destinazioni fisse e vincolate</i> | €. |
| | |
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018) | €. |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018) | €. |
| DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) | €. |
| INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018) | €. |
| SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018; Art.70-quinques CCNL 216-2018) | €. |
| INDENNITA' DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-18; artt.56-sexies e quater | €. |
| <i>Totale</i> | € |

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- Sia firmata per la parte sindacale dalla RSU;
- Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO. SS. Firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- Sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Segue atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti.

Maglione, lì

Per la parte pubblica:

Il Segretario Comunale

(Dott.) _____

Per la parte sindacale:

Il R.S.U.

(.....) _____

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

(.....) _____

(.....) _____

(.....) _____