



SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Contratto Collettivo Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale per il periodo 2019-2021

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

— premesso che:

- in data 30 gennaio 2019 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per il periodo 2019-2021;
- con verbale n. 3 del 18 febbraio 2019 il Collegio dei Revisori ha espresso *parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria sulla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per il personale dirigente relativamente all'anno 2019, in quanto risultano rispettati i vincoli normativi e di bilancio e in ordine alla compatibilità dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo 2019-2021 per il personale non dirigente del comune di Cuneo;*
- la Giunta Comunale, con deliberazione n.35 del 21 febbraio 2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di cui trattasi;

— considerato che con determinazione dirigenziale n. 57 del 29 gennaio 2019, si è provveduto a costituire il Fondo Risorse decentrate relativo all'anno 2019 dando, tra l'altro, atto che *l'importo del fondo in argomento resta comunque da ridefinire relativamente alle risorse variabili disciplinate dall'articolo 67, comma 3, del contratto collettivo nazionale sottoscritto il 21 maggio 2018;*

in data 25 febbraio 2019, presso la sede principale del Palazzo Municipale,

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva, l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale del Comune di Cuneo relativo al periodo 2019-2021.

Cuneo, 25 febbraio 2019

Il presidente della
delegazione di parte pubblica
Parola dott. Corrado

.....

La delegazione di parte sindacale

R.S.U.

Territoriali

Dello Franco

Vialli

Pobase Ferrero

Stefano B. ...

Di ...

...

...

Devide ...

...

...

Scappucci Lucia

Dante ...

...



**Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021
del Comune di Cuneo**

Indice

Capo I **Introduzione, ambito di applicazione e vigenza**

- Articolo 1 Finalità e principi
Articolo 2 Vigenza e ambito di applicazione

Capo II **Indennità**

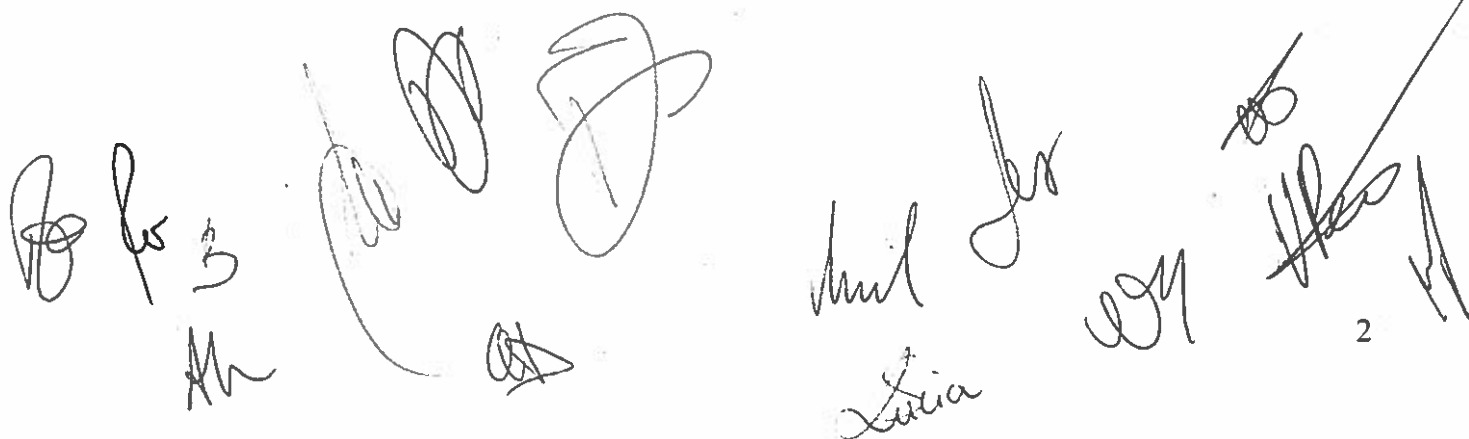
- Articolo 3 Indennità per le condizioni di lavoro
Articolo 4 Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018]
Articolo 5 Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018]
Articolo 6 Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale
Articolo 7 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo
Articolo 8 Incentivazione del personale in telelavoro
Articolo 9 Piani di razionalizzazione e risparmio
Articolo 10 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
Articolo 11 Integrazione della disciplina per la reperibilità
Articolo 12 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
Articolo 13 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
Articolo 14 I piani di welfare integrativo

Capo III **Fondo risorse decentrate anno 2019**

- Articolo 15 Integrazione della parte variabile del fondo
Articolo 16 Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2019
Articolo 17 Progressione economica all'interno della categoria
Articolo 18 Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa
Articolo 19 Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Capo IV — **Clausole di verifica e norme finali**

- Articolo 20 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo
Articolo 21 Norme finali



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Luca' and 'Ser'.



Le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale

- visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 rubricato «*Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure*»;
- vista la determinazione dirigenziale proposta n. 28 del 15 gennaio 2018 cui è stato costituito in via provvisoria il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2018 dando contestualmente atto che l'importo del fondo in argomento resta da definire relativamente alle risorse variabili disciplinate dall'articolo 67, comma 3, del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018;

sottoscrivono

CAPO I

Introduzione, ambito di applicazione e vigenza

Articolo 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati, sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance, quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni stabilite dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 s.m.i. "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (cosiddetto "Statuto dei diritti dei lavoratori"), dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (cosiddetto "Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) e dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni e autonomie locali, con particolare riferimento a quello del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018.

Articolo 2

Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL del personale delle "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

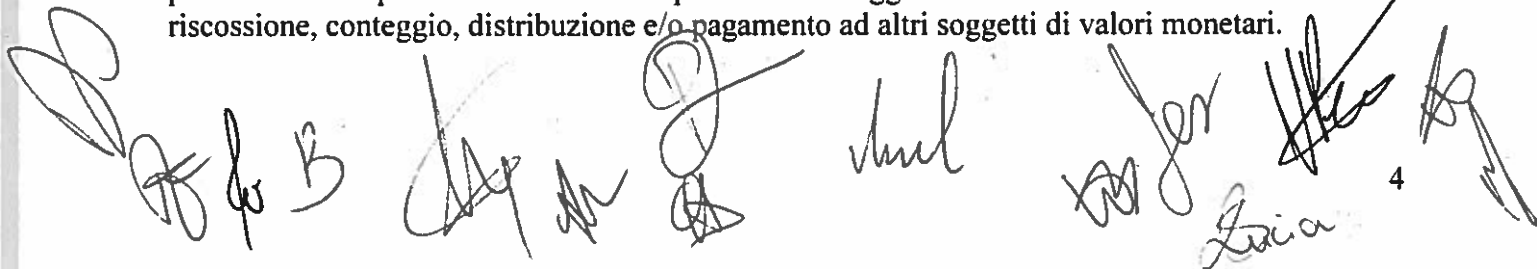
CAPO II

Indennità

Articolo 3

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono — in via continuativa — attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,00 per le attività disagiate, in € 1,50 per quelle rischiose, in € 1,50 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre € 21.500,00 mensili e in € 1,00 al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori, il compenso è fissato in € 2,00 per giornata di effettivo impegno; limitatamente a due di questi fattori, l'indennità è fissata in € 1,70 per giornata di effettivo impegno.
3. Beneficiari dell'indennità di maneggio valori sono esclusivamente quei dipendenti che, ordinariamente, e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono a espletare servizi che comportino il maneggio di valori di cassa e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Lucia'.

4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione integrativa che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (a titolo di esempio: orario spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto), e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
5. Sono considerate "a rischio" le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
6. Le parti si impegnano a individuare, con specifica appendice e a valere dal 1° gennaio 2020, con riferimento alle prestazioni individuate dall'allegato B al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 s.m.i. "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali", le attività che sono riconosciute rischiose, in relazione alle operazioni svolte, ai mezzi utilizzati, all'ambiente in cui il personale comunale opera.
7. I dirigenti e i responsabili di servizio autonomo attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Articolo 4

Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018]

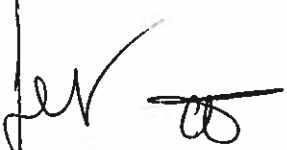
1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi quelle specifiche e complesse responsabilità di procedimento, connesse a incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».
2. Per quanto concerne i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018, le parti richiamano integralmente il "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2017, al quale vengono apportate le seguenti modifiche e integrazioni:

a. Articolo 8 — Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità

Entro il mese di novembre di ogni anno i dirigenti e i responsabili di servizio autonomo individuano, per l'anno successivo, le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell'incarico e le relative indennità di cui all'articolo 6, nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa, fatte salve le quote necessarie al finanziamento delle indennità indicate all'articolo 7.

Le predette indicazioni vengono trasmesse, a cura del servizio Personale, al Nucleo di valutazione, per la validazione dell'importo dell'indennità proposta.

Sulla base delle risultanze formalizzate dal Nucleo di valutazione, il dirigente di settore o il responsabile del servizio autonomo adotta il provvedimento organizzativo motivato di

 5

attribuzione dell'incarico.

Il provvedimento, motivato a pena di nullità, deve indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'articolo 6 delle presenti disposizioni che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione e la percentuale di pesatura con cui viene commisurato l'importo spettante.

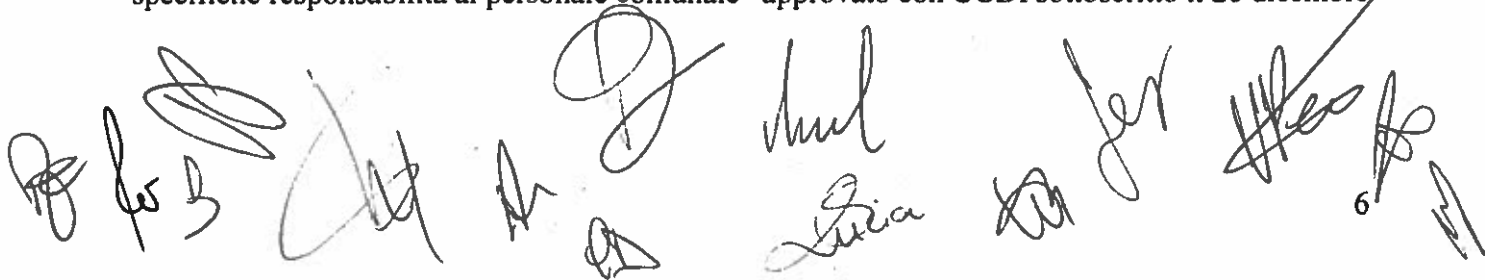
In analogia, si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'articolo 7, fatto salvo l'incarico di Ufficiale di stato civile, di anagrafe, Ufficiale elettorale, mansioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori di competenza specifica del Sindaco.

- b. L'importo dell'indennità massima indicata in € 2.500,00 deve intendersi modificato in € 3.000,00.
 - c. Il riferimento alla clausola contrattuale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) deve intendersi effettuato alla clausola contrattuale di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.
 - d. *I compensi di cui sopra sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 1 mese, salve le ferie e i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.*
3. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei dirigenti e dei responsabili di servizio autonomo corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 5

Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018]

1. Gli incentivi previsti dall'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D a cui, con atto formale del dirigente o del responsabile di servizio autonomo, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a. ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b. responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018, le parti richiamano integralmente il "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre





2017, al quale sono apportate, oltre a quelle già disposte con il precedente articolo, le seguenti modifiche:

- a. L'importo di € 300,00 annui deve intendersi modificato in € 350,00.
 - b. Il riferimento alla clausola contrattuale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i) deve intendersi effettuato alla clausola contrattuale di cui all'*articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018*.
 - c. *I compensi di cui sopra sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 1 mese, salve le ferie e i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.*
3. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei dirigenti e dei responsabili di servizio autonomo corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 6

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al servizio Personale.
2. Nel conferimento degli incarichi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto integrativo al finanziamento di questo istituto.
3. Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018, le parti richiamano integralmente il "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2017, al quale sono apportate le modifiche disposte con i precedenti articoli.
4. La determinazione della relativa indennità deve essere effettuata tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, oltre che delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Cuneo.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 1 mese, salve le ferie e i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione del Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 7

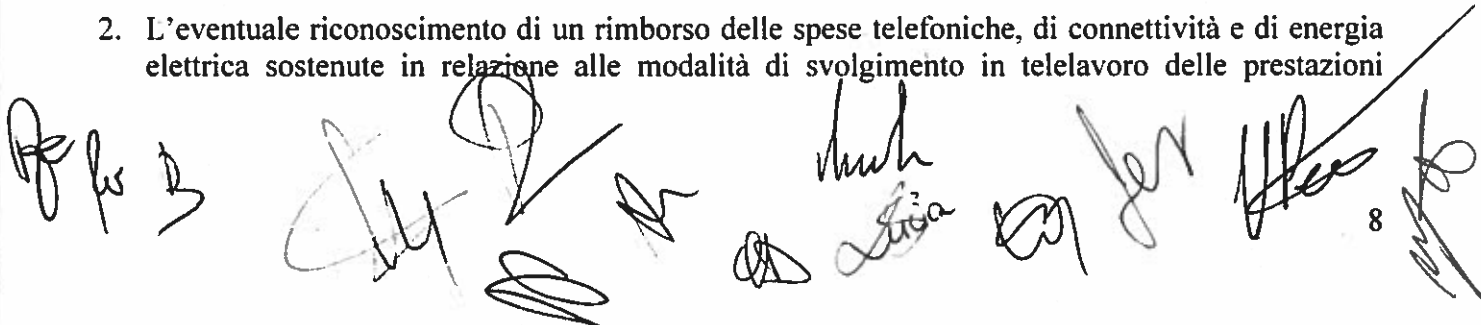
Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge, in modo continuativo e per servizi di vigilanza, la sua attività ordinaria all'esterno, è erogato un compenso commisurato alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno pari a € 2,50.
2. Viene considerata attività esterna continuativa anche quella che, per la tipologia di esigenza e di servizio richiesto, viene svolta, in modo programmato, almeno un giorno alla settimana e per l'intero anno solare. In questo caso, l'indennità di cui al punto 1 viene determinata in € 2,00 per ogni giorno di effettiva attività all'esterno di vigilanza.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento o per il completamento dell'attività esterna.
4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a quella indicata ai punti 1 e 2, o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne, non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo. L'attività svolta all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato o da documenti di organizzazione del servizio.
6. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza e alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi per conto di terzi di carattere privato e i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
7. Nel caso in cui le prestazioni aggiuntive di cui al punto 6 siano svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale, i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche a un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
8. Il finanziamento a carico dei privati deve coprire interamente i costi derivanti dall'applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Articolo 8

Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa e individuale e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche, di connettività e di energia elettrica sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni



8



lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Articolo 9

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione integrativa derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16, comma 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 s.m.i. «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertito, con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2019, nella ripartizione di tali risorse, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Nucleo di valutazione, su proposta dei dirigenti o dei responsabili di servizio autonomo interessati. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale per l'istituto della produttività.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Articolo 10

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale, le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
5. L'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21 maggio 2018 e disciplinati da questo contratto integrativo è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Articolo 11

Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura dell'indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 11,00.

Articolo 12

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i. "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.

Articolo 13

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Articolo 14

I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso all'attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie:
 - Contributo a sostegno delle iniziative a favore dei dipendenti comunali del Gruppo Sportivo Ricreativo [Determinazione dirigenziale n. 1765 del 29 novembre 2018. Importo erogato per l'anno 2018: € 2.000,00];
 - Concorso nel pagamento dell'abbonamento per il TPL [DGC n. 311 del 6 dicembre 2018. Importo stanziato € 2.500,00].

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto di € 50.000,00, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo "Perseo Sirio".

CAPO III

Fondo risorse decentrate anno 2019

Articolo 15

Integrazione della parte variabile del fondo


1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva integrativa.
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva integrativa, che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.
3. Per quanto concerne il 2019, le parti concordano sull'integrazione del fondo con le risorse di cui al comma precedente per l'importo di € 96.462,00.

Articolo 16

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2019

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2019 in € 1.138.329,57, al netto delle risorse che, a seguito di contrattazione, sono destinate alle posizioni organizzative e quantificate, come indicato all'articolo 18, in complessivi € 210.000,00, di cui risorse stabili per € 828.142,82 e risorse variabili o eventuali per € 310.186,75. Tali ultime risorse potranno essere integrate con gli eventuali ulteriori risparmi accertati a consuntivo conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (piani di razionalizzazione).
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2019	Stabili	Variabili
Progressione economica orizzontale	350.000,00	
Quota indennità di comparto	143.000,00	
Incremento indennità personale educativo Asilo	7.000,00	

fer 



Città di Cuneo

Indennità ex VIII no P.O.	1.550,00	
a) Performance organizzativa		137.354,55
b) Performance individuale		
b) Performance individuale - progetti obiettivo		148.000,00
c) Indennità condizioni di lavoro - articolo 70-bis		18.000,00
d) Indennità di Turno (Art. 17, comma 2d) compreso conguaglio		77.000,00
d) Indennità di Reperibilità (Art. 17, comma 2d)		29.000,00
d) Attività festiva - art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000 compreso conguaglio		3.000,00
e) Specifiche responsabilità - articolo 70 quinquies comma 1 e comma 2		55.000,00
f) Indennità di funzione - articolo 56 sexies		20.000,00
f) Indennità di servizio esterno - articolo 56 quater		18.000,00
g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - ICI		10.000,00
g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - ISTAT		15.000,00
g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - Incentivi		40.000,00
j) Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili	66.425,00	

3. Le parti concordano che eventuali risparmi generati a consuntivo da una minor spesa per le voci di cui sopra e la quota di eventuali ulteriori risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (piani di razionalizzazione) saranno destinati a incrementare il fondo per la performance.

Articolo 17

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti concordano di attribuire al personale del comparto una progressione economica orizzontale [PEO] con decorrenza dal 1° gennaio 2019, destinando a tale istituto un importo pari a € 66.425,00, in parte finanziato utilizzando le risorse corrispondenti al valore delle PEO dei dipendenti cessati dal servizio nel 2018.
2. L'individuazione dei dipendenti destinatari della progressione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri che danno applicazione e integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018:

a. titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Cuneo alla data



Città di Cuneo

del 1° gennaio 2019;

- b. permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Cuneo o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° gennaio 2019;
 - c. assenza di valutazioni negative nel corso del triennio 2016-2018 tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;
 - d. presenza in servizio, nel triennio 2016-2018, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;
 - e. la collocazione nella prima o nella seconda fascia di merito per tre anni consecutivi costituisce titolo prioritario; i dipendenti collocatisi anche solo per un anno in terza fascia di merito potranno partecipare alla selezione solo a esaurimento della precedente graduatoria;
 - f. l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
3. La graduatoria viene effettuata sulla base della frequenza delle PEO ottenute attribuendo a ciascun dipendente il numero di giorni intercorrenti tra il 1° gennaio 1999 [data di prima attribuzione della PEO] o la data di assunzione o di verticalizzazione se successiva, diviso per il numero di progressioni effettuata dal dipendente +1.
 4. Viene attribuito un punteggio aggiuntivo, correlato alla valutazione conseguita nel triennio 2012-2014, ai dipendenti ai quali, pur avendo tutti i requisiti richiesti, non era stata attribuita la progressione economica nelle tornate 2015 e 2017 per mancanza di fondi disponibili. Nello specifico vengono assegnati punti 1.000 a quanti sono stati posti in prima o in seconda fascia per l'intero triennio e punti 800 a quanti sono stati collocati in terza fascia per almeno un anno nel triennio considerato.
 5. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
 - nel triennio 2016-2018 ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione;
 - è collocato in categoria economica inferiore;
 - ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Cuneo;
 - ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
 - ha una maggiore aspettativa di progressione, determinata dal numero di giorni intercorrenti

tra la data di ultima attribuzione di una progressione economica orizzontale, la verticalizzazione o l'assunzione e la data del 31 dicembre 2018;

- ha una maggiore età anagrafica.

Articolo 18

Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Il contratto collettivo integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.
2. Per l'anno 2019, le risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa sono quantificate in € 210.000,00.

Articolo 19

Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante il "Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari" approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2017, al quale le parti concordano di apportate le seguenti modifiche:
 - a. al fattore di valutazione "H Professionalità richiesta" viene attribuito il peso di 6 punti; al sotto fattore di valutazione "H1. Cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni" viene attribuito il peso di 4 punti; viene eliminato il sotto fattore di valutazione "H2. Attività formative e/o di aggiornamento necessarie all'assolvimento delle funzioni assegnate";
 - b. viene introdotto il seguente fattore di valutazione;

Fattore di valutazione	I. Attribuzione di poteri di firma																		
Descrizione	Assume rilievo l'attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.																		
Peso	6																		
Indicatore di valutazione																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3,5</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>5,5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme non particolarmente complessi</td> <td colspan="3">Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme di media complessità</td> <td colspan="3">Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme particolarmente complessi</td> </tr> </table>		1	1,5	2	3	3,5	4	5	5,5	6	Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme non particolarmente complessi			Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme di media complessità			Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme particolarmente complessi		
1	1,5	2	3	3,5	4	5	5,5	6											
Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme non particolarmente complessi			Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme di media complessità			Provvedimenti finali di procedimenti nell'insieme particolarmente complessi													

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date "14".



Città di Cuneo

c. dopo l'ultimo paragrafo dell'articolo 3 "Criteri di valutazione e graduazione" viene inserito il seguente paragrafo:

«La pesatura viene proposta dal dirigente che intende conferire l'incarico al Nucleo di valutazione, per la validazione dell'importo dell'indennità proposta.

Sulla base delle risultanze formalizzate dal Nucleo di valutazione, il dirigente di settore adotta il provvedimento organizzativo motivato di attribuzione dell'incarico.».

2. Per la liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse.
3. Le parti concordano di avviare in tempi brevi lo studio e la definizione dei nuovi criteri per la determinazione e la liquidazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

CAPO IV

Clausole di verifica e norme finali

Articolo 20

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica e i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla Giunta e viene pubblicato sul sito Internet dell'ente.
2. Per l'anno 2019, attesa la valenza degli istituti giuridici ed economici introdotti o rivisti dal contratto collettivo nazionale, le parti concordano di effettuare congiuntamente una prima verifica entro il mese di marzo 2019.

Articolo 21

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

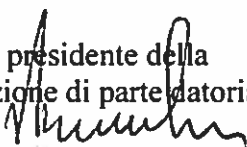


Città di Cuneo

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.
5. Si rinvia a successivo accordo la definizione delle restanti materie che il nuovo CCNL rimanda alla contrattazione decentrata, nonché l'eventuale rimodulazione delle indennità di cui sopra.

Cuneo, 25 febbraio 2019

Il presidente della
delegazione di parte datoriale



La delegazione di parte sindacale

R.S.U.

Territoriali

