

COMUNE

CASCINETTE D'IVREA

(Provincia di Torino)

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE 2014**

Stipulato il 18 NOV. 2015
Parere collegio revisori il 19 OTT. 2015
Firmato il 18 NOV. 2015
Inviato A.r.a.n. il 23 NOV. 2015

P. A. Ferr

P. M.

P. B.

T. Ferr

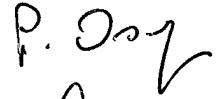
art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

Ing. Piero OSENGA

Sindaco



Dott.ssa Raffaella DI IORIO

Segretario Comunale



- Per la parte sindacale:

Sig.ra Paola CERESA

R.S.U.



1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

~~assente~~

(CGIL FP)



Paolo OSELLA

(UIL FPL)



assente

(CSA)



assente

(DICCAP)

assente

CISL FP

art. 2
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 31 del vigente CCNL 22.01.2004 come segue:

- ▲ per il 2014, il fondo ammonta ad € 16.403,96 di cui 13.729,54 risorse stabili ed € 2.674,42 risorse variabili

(Per il dettaglio delle voci costitutive dei fondi vedasi prospetto del Responsabile servizio finanziario)

Si concorda di utilizzare i fondi come sopra indicati nel modo seguente:

ANNO 2014

UTILIZZO OBBLIGATORIO

FINANZIAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI come da contrattazione fino al 2009	€ 8.195,17
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 2.999,37
RICLASSIFICAZIONE V.U.	€ 179,63
INDENNITA' RISCHIO	€ 360,00

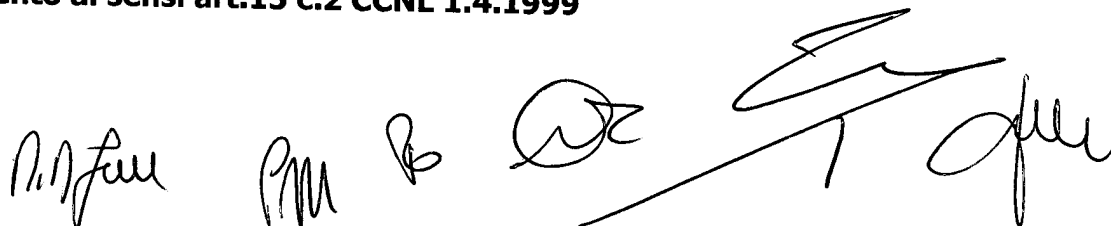
TOTALE **€ 11.734,17**

ULTERIORE DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- **Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità :**

(CERESA Paola) € 1.000,00
(BRAGAGNINI Elsa) € 995,00

- **Compensi per produttività € 2.674,79 di cui € 2.674,42 disponibile previo accertamento ai sensi art.15 c.2 CCNL 1.4.1999**



- **Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.

Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale.

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo compresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Produttività

Il compenso per la produttività sarà erogato sulla base degli elementi valutativi vigenti, tenuto conto delle finalizzazioni disposte con atto di G.C. n. 46/2015, qualora il punteggio complessivo conseguito non risulti inferiore a 60.

Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92).

La valutazione finale sarà effettuata dai responsabili dei servizi.

Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso interno al Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia,.



Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

AMFest PM B @ T Jura

art. 3
Riduzione dell'orario di lavoro

Si conferma l'articolazione attualmente esistente.

art. 4
Formazione

E' destinata per la formazione del personale una somma pari ad almeno € 0,00 per anno.

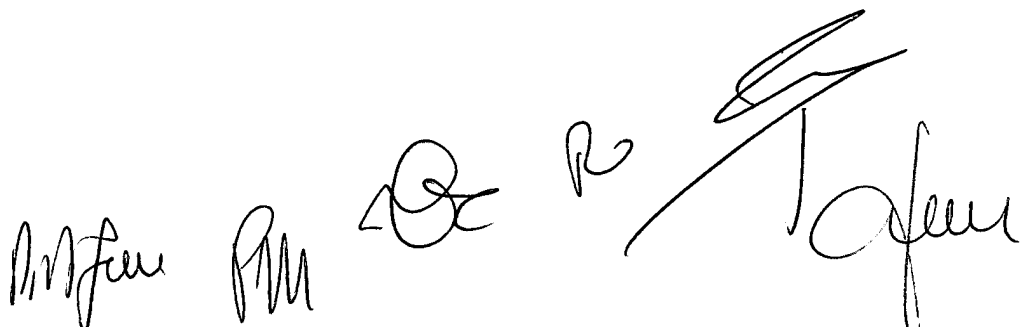
La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente .

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo



Per la parte pubblica:

Ing. Piero OSENGA

Sindaco

P. Osenga

Dott.ssa Raffaella DI IORIO

Segretario Comunale

R. Di Iorio

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Per OO.SS.

Sig.ra Paola CERESA

R.S.U.

Paola Ceresa

Sig. Paolo OSELLA

(UIL FPL)

Paolo Osella

Consuelo Cosella

CGIL FP

Paolo Marino

CGIL FP