



COMUNE DI ROPOLO
REGIONE PIEMONTE PROVINCIA DI BIELLA

L'anno 2021 il giorno 22 del mese di Dicembre alle ore 14.30 nella residenza del
Comune,

TRA

I componenti della delegazione di Parte Pubblica:

Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale
Corona Renato – Sindaco e Responsabile dei Servizi
Arch. Francesca Martina – Responsabile Ufficio Tecnico

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

Vista la delibera di Giunta Comunale n 31 del 19.05.2021, esecutiva ai sensi di legge, con
la quale l'ente ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle
trattative;

Ritenuto di dover addivenire ad una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo
Dato atto che il presente contratto verrà sottoposto al controllo sulla compatibilità dei costi
da parte del Revisore dei conti.

SI APPROVA IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
Art.1 Oggetti 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 stabiliti 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 Roppolo, 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 con il medesimo disciplinati.

Art.3 Durata-Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dall'anno 2021 all'anno 2023.

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

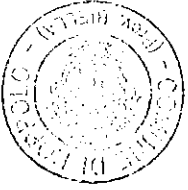
Art.5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano una percentuale significativa del fondo di cui all'art.67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.





Il costo totale è quantificato in € 1.474,45 per l'anno 2021.

n.1 dipendente dal 01.01.2021 – € 1.474,45.

a) UFFICIALE DI STATO CIVILE, ANAGRAFE ELETTORALE

2. Le specifiche responsabilità, come sopra elencate, vengono applicate come segue:

- ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale
come segue:

1. Al titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, distinta

Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies, c.2, CCNL 2018)

Art.8

Il costo totale è quantificato in € 324,48 per l'anno 2021.

Il valore dell'indennità è stabilito, a decorrere dal 01.01.2021, in € 1,50 giornaliero per i

giorni di effettivo servizio.

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 aziendali.

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis, CCNL 2018)

Art. 7

2. Per l'anno 2021 si prevede il passaggio da C1 a C2 della Responsabile dell'Ufficio Tecnico Arch. Francesca Martina. Nell'anno 2022, si prevede il passaggio da B6 a B7 del Funzionario Ufficio Servizi Demografici – Mariella Lacchia, nel 2023 si prevede il passaggio da B3 a B4 del Cantoniere – Paolo Riva.

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.

Art. 6 Progressioni Economiche

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

3. 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.

Art.9
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art.53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31/12 di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art.10
Flessibilità dell'orario di lavoro (art.27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nel Comune di Roppolo, l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc)

2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art.11
Indennità di servizio esterno (art.56-quinquies CCNL 2018)

In questo Comune non è previsto il servizio di Polizia Locale

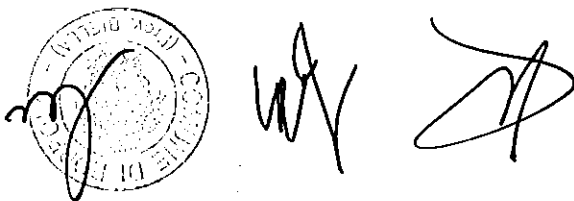
Art. 12 - Incentivo di produttività

1. Le parti convengono che i criteri in base ai quali verrà erogato l'incentivo di produttività al personale, ad esclusione del personale titolare di posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni effettuate dai Responsabili dei vari Servizi, saranno quelli previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 21.10.2021

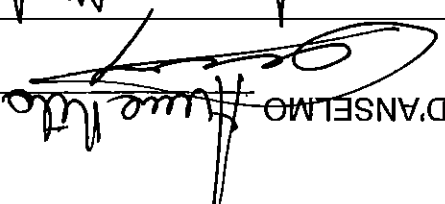
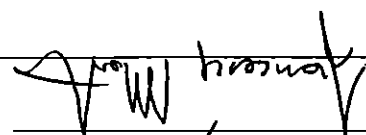
2. Le quote personali, le economie di altri istituti contrattuali non assegnati, compreso l'incentivo funzioni tecniche, andranno ridistribuite nello stesso anno.

3. Nel caso in cui si ottengano dei risparmi sull'erogazione del fondo per la produttività, i suddetti risparmi saranno riliquidati ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione superiore al 95%; in caso di valutazioni inferiori al 95% i risparmi saranno accantonati ed aumenteranno il fondo per la produttività individuale e collettiva del successivo anno;

4. Le valutazioni saranno comunicate, in modo anonimo, alla R.S.U. mentre ogni Responsabile del relativo Servizio avrà il compito di comunicare e motivare la valutazione a ciascun interessato.



Per la parte pubblica:

In originale: D.ssa Anna Rita D'ANSELMO 
In originale: Renato Corona 
In originale: Arch. Francesca Martina 