



UNIONE  
RENO GALLIERA

**CONTRATTO COLLETTIVO  
TERRITORIALE  
INTEGRATIVO**

**Unione Reno Galliera**  
**Contratto collettivo integrativo territoriale**

---

In esecuzione della deliberazione della Giunta Unione n. 65 del 21/5/2019 "Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo territoriale per l'Unione Reno Galliera e comuni aderenti" in data 24 maggio 2019, presso la sede dell'Unione di San Pietro in Casale si sono riuniti:

Presidente della Delegazione di parte datoriale

Nara Berti



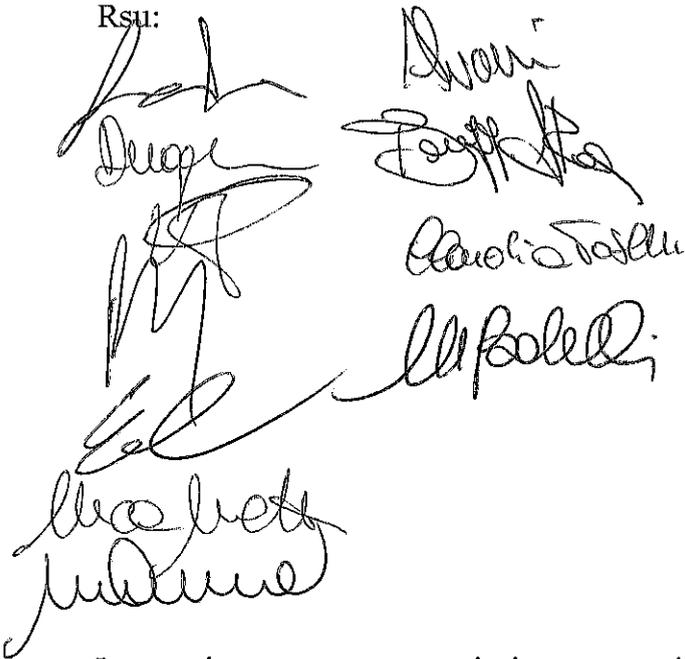
Delegazione trattante di parte sindacale:

FP CGIL: Gladys Ghini

CISL FP: Fabiana Sergio



Rsu:



Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo territoriale per l'Unione Reno Galliera e comuni aderenti.

**PREMESSE**

**RELAZIONI SINDACALI**

Le relazioni sindacali tra le parti sono stabilite sulla base di quanto previsto in proposito dal CCNL Funzioni Locali 2016/2018. il presente accordo è improntato al principio del pieno riconoscimento del valore di risorsa dei dipendenti degli enti ed è finalizzato ai seguenti obiettivi:

- valorizzare il contributo collettivo ed individuale del personale elevandone il livello di motivazione e sviluppandone il potenziale;
- favorire la qualità dei servizi e la cultura del miglioramento continuo in coerenza con gli obiettivi generali degli enti coinvolti, attraverso un sempre maggior coinvolgimento del personale stesso;
- favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi finalizzata alla razionalizzazione e alla riduzione dei costi, e ad un ulteriore abbattimento degli straordinari;
- incentivare l'adozione di nuovi modelli organizzativi dei servizi e di modalità innovative anche finalizzate al miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro sia in termini fisici che relazionali;
- favorire la partecipazione del personale al processo di programmazione e controllo dell'attività degli enti attraverso la costituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione.

La valorizzazione della risorsa lavoro guarda anche all'idea di affermare la rilevanza dell'intervento pubblico nel ridisegnare l'assetto dello stato sociale del territorio.

Le relazioni sindacali si articolano in:

- informazione preventiva, sulle materie oggetto di confronto e contrattazione e quella successiva in sede di Organismo paritetico;
- confronto, da attuarsi a livello territoriale;
- contrattazione, sull'ambito territoriale e a livello di ente.

**MATERIE SOGGETTE ALLA CONTRATTAZIONE**

LIVELLO TERRITORIALE	LIVELLO DI ENTE
<ul style="list-style-type: none"><li>• misure riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro</li><li>• il limite individuale annuo delle ore da destinare alla banca delle ore</li><li>• riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche che ricadono sull'organizzazione dei servizi.</li><li>• criteri per l'attribuzione dei premi connessi alla performance (da quantificare in sede locale)</li><li>• criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• elevazione dei limiti previsti per il numero di turni mensili</li><li>• elevazione della quota dei rapporti di lavoro a tempo parziale</li><li>• criteri di individuazione di fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita per una miglior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare</li><li>• elevazione del periodo di 13 settimane di maggior e minore concentrazione dell'orario multiperiodale</li><li>• criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</li><li>• <u>quantificazione</u> dell'indennità condizioni di lavoro, indennità di specifiche responsabilità, indennità polizia locale</li></ul>

<p>(da quantificare in sede locale)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• criteri generali per il welfare integrativo</li><li>• elevazione dell'indennità di reperibilità</li><li>• correlazione incentivi tecnici e retribuzione di risultato delle posizioni organizzative</li><li>• criteri di attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, indennità di specifiche responsabilità, indennità polizia locale</li><li>• criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle PO</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• individuazione di argomenti che permettono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore medie settimanali di lavoro</li><li>• elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario</li><li>• incremento risorse attualmente destinate alla retribuzione di risultato e di posizione delle PO derivanti dal finanziamento a carico dei bilanci degli enti nei limiti dell'art. 23 D.lgs 75/2017</li><li>• valore dell'indennità di funzione dedicata alla polizia locale</li></ul>
---	---

### PREROGATIVE SINDACALI

Gli Enti pongono a disposizione delle RSU l'uso di locali per consentire l'esercizio delle attività sindacali.

I componenti delle RSU e le OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere materiale di interesse sindacale nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale.

Le RSU possono avvalersi, per le attività sindacali, delle strumentazioni degli enti per la riproduzione di materiali di interesse. Alle RSU è consentito inoltre l'utilizzo delle strumentazioni informatiche per la trasmissione delle informazioni: a tal fine gli Enti si impegnano a mantenere la disponibilità di un indirizzo di posta elettronica per ciascuna RSU comunale.

Gli Enti si impegnano a garantire la fruibilità della strumentazione informatica in tutti i luoghi di lavoro, ivi compresi quelli oggi non adeguatamente forniti di connessione Internet.

### ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Le parti si impegnano ad individuare entro aprile 2019 i componenti dell'Organismo paritetico con funzioni informative e propositive che ha lo scopo di realizzare modalità relazionali finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle OOSS e delle RSU ed in particolare di formulare proposte che riguardano:

- progetti di organizzazione e innovazione
- miglioramento dei servizi
- formazione
- lavoro agile
- conciliazione tempi di lavoro e di vita

L'organismo si riunisce entro e non oltre 30 giorni dalla sua costituzione per adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

L'organismo svolge analisi riguardanti le assenze dei dipendenti, e propone misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento. Svolge inoltre analisi degli effetti delle valutazioni sulla premialità individuale.

### WELFARE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

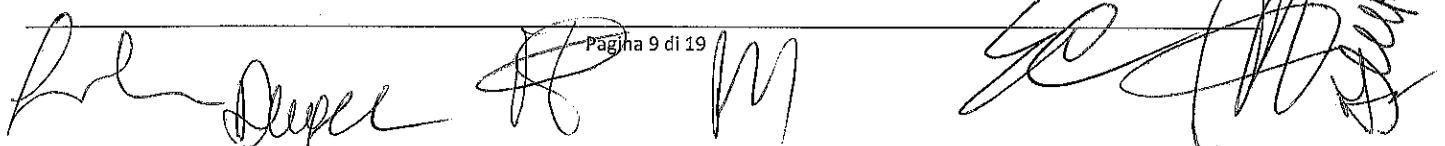
*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

performance individuale non erogate a seguito di valutazioni non piene, sono redistribuite con destinazione prioritaria alla differenziazione del premio prevista dall'art. 69 del CCNL.

7. La valutazione avviene annualmente a consuntivo, in presenza di periodi lavorati nell'anno pari ad almeno tre mesi effettivi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi; in tal caso avranno una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
8. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a due mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta, alla qualità e alla quantità della sua effettiva partecipazione alla realizzazione degli obiettivi conseguiti e verificati. Ai fini dell'applicazione del presente comma, non sono considerate assenze congedo di maternità/paternità, infortuni sul lavoro, permessi e congedi di cui alla legge 53/2000, legge 104/1992, terapie salvavita e malattia non rientrante nel periodo di comporta.

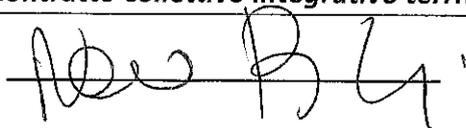
#### **Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997**

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
  - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel fondo, da comunicare preventivamente alle OO.SS., è definita nel 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del dirigente/Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.



Unione Reno Galliera  
Contratto collettivo integrativo territoriale

Nara Berti (Presidente)

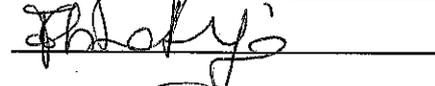


**Parte sindacale:**

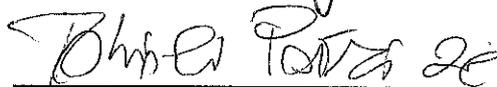
FP CGIL - Gladys Ghini



FP CISL - Fabiana Sergio

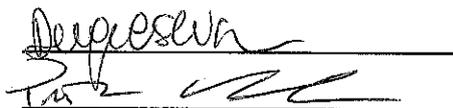


RSU ARGELATO



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

RSU BENTIVOGLIO



RSU CASTELLO D'ARGILE



\_\_\_\_\_

RSU CASTEL MAGGIORE

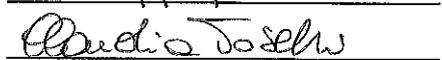
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

RSU GALLIERA





RSU PIEVE DI CENTO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

RSU S. PIETRO IN CASALE



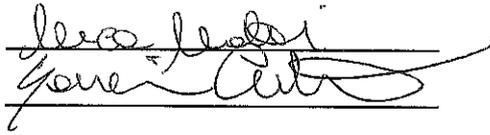
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Unione Reno Galliera**  
**Contratto collettivo integrativo territoriale**

---

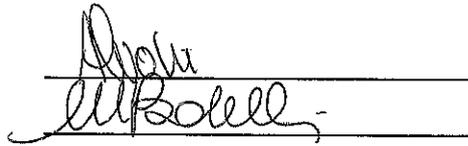
RSU S. GIORGIO DI PIANO



---

---

RSU UNIONE RENO-GALLIERA



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**NOTA A VERBALE**

Nell'ambito degli strumenti di relazione sindacale previsti dal CCNL, la parte pubblica si impegna al coinvolgimento delle OO.SS. in merito alla ridefinizione degli istituti dell'orario di lavoro. In particolare, si concorda l'attivazione del confronto tra le parti finalizzato a:

- Ampliare le fasce di flessibilità in entrata, con particolare riferimento alle situazioni di assistenza familiare previste dall'art. 27 CCNL;
- Ridefinire la disciplina per la concessione del buono pasto, uniformando le regole oggi esistenti nei Comuni per garantire una più ampia fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori.