



COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE

Città Metropolitana di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(PARTE NORMATIVA)
PER IL TRIENNIO 2020 - 2022 E PER L'ANNO 2020 (PARTE ECONOMICA)**

1. Deliberazione della Giunta Comunale n° 98 del 26.11.2020 "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e disposizioni di incremento della parte variabile del fondo per le risorse decentrate anno 2020";
2. Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (parte normativa) per il triennio 2020-2022 e per l'anno 20 (parte economica) sottoscritto il 04.12.2020;
3. Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria del 04.12.2020;
4. Parere del Revisore prot. 7922 del 10.12.2020;
5. Deliberazione della Giunta Comunale n° 110 del 10.12.2020 "Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo personale dipendente non dirigente - parte normativa triennio 2020/2022 e parte economica per l'anno 2020";
6. Sottoscrizione CCDI definitivo in data 10.12.2020.

Per la delegazione di parte pubblica:

dott. Umberto Bovenzi (*Segretario comunale*)

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP Loiacono Roberto

R.S.U. Aziendale:

Debora Minelli



COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE

Città Metropolitana di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (PARTE
NORMATIVA)
PER IL TRIENNIO 2020 - 2022 E PER L'ANNO 2020 (PARTE ECONOMICA)**

Sottoscritto il 10 dicembre 2020

Per la delegazione di parte pubblica:
dott. Umberto Bovenzi (*Segretario comunale*)

Per la delegazione sindacale:
OO.SS. CGIL – FP Loiacono Roberto

R.S.U. Aziendale:
Debora Minelli

PARTE PRIMA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (PARTE NORMATIVA) PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale	9
Art. 8 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	10
Art. 9 – Principi generali.....	10
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	12
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
CAPO VI – Performance e Premio individuale	13
Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale	13
CAPO VII – Sezione polizia locale	14
Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	14
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	14
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	15
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro.....	15
Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	15
Art. 17 – Lavoro straordinario	15
Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale	16
Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro	16
CAPO II – Discipline Particolari	17
Art. 20 – Personale comandato o distaccato	17
Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	17
Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	17
CAPO IV – Disposizioni Finali	18
Art. 23 - Clausola finale.....	18

FRC

dy

mm

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

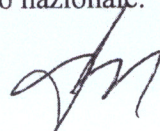
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

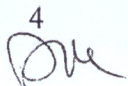
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "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", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 28.01.2020;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 32 del 04.04.2019;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2022**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

FPCG



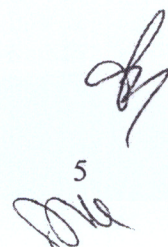
4


Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



5

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

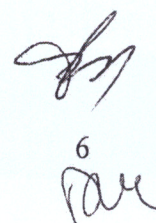
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2020, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 43 del 01.12.2020.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per l'anno 2020 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.


6
rue

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance.

FP CD 11

7
Don

(programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

FPGG

10/11
8

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri stabiliti nel regolamento approvato dalla Giunta Comunale n° 86 del 15.11.2018.

FPCC

9

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2020.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
2. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2019, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

FPCC

10
me

-
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità definendo le rispettive ripartizioni.

FPCG/4
[Signature]

[Signature]

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 12.2 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione disciplinati dalla delibera della Giunta Comunale n° 32 del 04.04.2019.

F. C. C.

Am
Am

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Attualmente l'Ente non ha un proprio dipendente di ruolo ma solo una unità in distacco/comando ex art. 14 CCNL ee.ll. del 22.01.2004 con il Comune di Rondissone.

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative sono stati definiti mediante delibera della Giunta Comunale n° 31 del 04.04.2019.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 – Lavoro straordinario

1. Per ogni annualità, il CCDI definisce il fondo di cui al presente articolo.
2. L'amministrazione comunale s'impegna a fornire, alla fine d'ogni semestre, entro il trentesimo giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire previa, o in casi eccezionali successiva, autorizzazione del Segretario Comunale dopo apposito accordo con il Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

FPCK

15
ONE

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione comunale procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

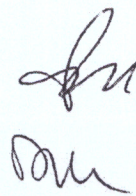
In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

È prevista una flessibilità d'orario in entrata ed in uscita di un'ora, con recupero entro la settimana successiva.

Per gli incaricati di posizione organizzativa si prevede l'applicazione di un orario medio semestrale di 36 ore settimanali, fermo restando la presenza obbligatoria degli stessi in base alle esigenze di servizio.



CAPO II – Discipline Particolari

Art. 20 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

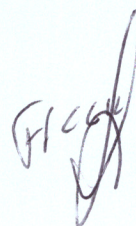
Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

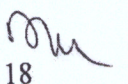
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



CAPO III– Disposizioni Finali

Art. 23 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2021 e 2022, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



PARTE SECONDA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2020 (PARTE ECONOMICA)

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 68 CCNL del 21/5/2018

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART.1

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- Sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.;
- Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore unico;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

ART.2

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2020.

FPCCG
[Signature]

19
[Signature]

-
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

CAPO I

QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

ART.3

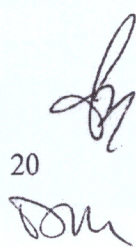
Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6 – 7 – 9 - 42 del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 e consentire la partecipazione sindacale, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 4 e segg. del CCNL, si conviene quanto segue:
 - a) l'amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;
 - c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di dieci giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
 - d) dalla informazione può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di confronto; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta dai soggetti sindacali entro e non oltre i 5 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
 - e) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta.

ART.4

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Nel Comune di Torrazza Piemonte, facente parte del comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 18.12.2002 e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:
 - a) stato civile e servizio elettorale;
 - b) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - c) servizi cimiteriali ed attinenti alla rete stradale ;



20

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) accogliimento delle registrazioni di nascita e di morte; attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti - n. 1 persona;

2) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme - n. 1 persona; servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;

3) servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c. assistenza al servizio in caso di sgombero della neve;

per i servizi di cui a), b) e c): n. 1 persona.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo del 21.05.2018.

ART.5

Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 3.10.2005 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

c) le convocazioni dell'amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti all'OS. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una OS firmataria del

contratto, di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

CAPO II LAVORO STRAORDINARIO

ART.6 Lavoro straordinario

- 5. Per l'anno 2020 il fondo di cui al presente articolo ammonta a €. 2.612,00.
- 6. L'amministrazione comunale s'impegna a fornire, alla fine d'ogni semestre, entro il trentesimo giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente.
- 7. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
- 8. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire previa, o in casi eccezionali successiva, autorizzazione del Segretario Comunale dopo apposito accordo con il Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
- 9. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione comunale procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

CAPO III

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ART.7

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- 1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del vigente Ccnl.
- 2. In particolare, le parti concordano che per l'anno 2020 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.

ART.8

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- 1. Per l'anno 2020, il fondo di cui all'art. 67 verrà utilizzato come specificato nell'allegato

FPCC

B, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Le parti concordano di diminuire le risorse variabili di una somma pari a € 62,21 che andranno ad alimentare il fondo delle posizioni organizzative. Pertanto, tale fondo passerà da € 21.087,79 a € 21.150,00.

a) Progressione economica orizzontale

Nell'anno 2020 verrà avviata la procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali:

- n° 3 dipendente di categoria C;
- n° 1 dipendente di categoria B part-time;

Le progressioni verranno attribuite ai dipendenti a partire dal 01.01.2020;

Le progressioni economiche all'interno delle categorie saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in applicazione del Regolamento per la disciplina dell'approvazione della Progressione Economica Orizzontale.

b) Indennità di disagio lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è riconosciuta ai due operai dell'ufficio tecnico, nonché alla operatrice pari ad € 1,50 al giorno per una spesa complessiva di € 1.080,00.

c) Compensi per specifiche responsabilità

L'indennità di Specifiche Responsabilità è attribuita ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2. Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non potrà essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità conferite e assunte e concretamente esercitate.

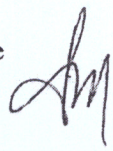
Per il 2020, sono attribuite specifiche responsabilità pari a € 4.311,00 così ripartiti:

- € 500,00 per il responsabile dei procedimenti anagrafici, elettorali e dello stato civile;
- € 829,00 per il responsabile dei procedimenti della segreteria generale;
- € 1.325,00 per il responsabile dei procedimenti contabili;
- € 1.657,00 per il responsabile dei procedimenti dell'ufficio tecnico – manutenzioni.

d) Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni:

I parametri utilizzati saranno quelli previsti dal sistema di valutazione delle performance approvato con delibera della Giunta Comunale n° 32 del 04.04.2019;

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio in quanto le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

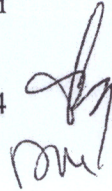
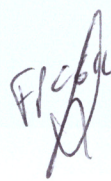
Le parti concordano di destinare alla performance individuale un importo pari al 30% delle risorse variabili, così come previsto dall'art. 68 comma 3.

Si concorda invece, di non assegnare i fondi previsti dall'art. 69 "Differenziale del premio individuale" in quanto, trattandosi di un ente di piccole dimensioni, viene richiesto ad ogni dipendente notevole flessibilità professionale necessaria alla copertura di assenze e posti vacanti e pertanto, non può essere individuata una quota di eccellenza a cui attribuire una maggiorazione.

e) Compensi connessi all'attivazione di nuovi servizi, all'ampliamento ed al mantenimento di quelli esistenti

L'amministrazione comunale ha ritenuto di finanziare con risorse proprie di bilancio, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i CCNL del 21.05.2019, i seguenti progetti:

1. Nell'ambito del servizio tecnico viene previsto 1 progetto a cura del sig. Davide PUCCI quantificato in € 182,71:
 - Sostituzione pluviali cimitero lato Piazzale Grande Torino.
2. Nell'ambito del servizio tecnico viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Paola FOLLINI quantificati in € 182,71:
 - Gestione emergenza covid-19 in aree e stabili comunali.
3. Nell'ambito del servizio tecnico viene previsto 1 progetto a cura del sig. Roberto PERINO quantificati in € 182,71:
 - Collaborazione con l'Ufficio Tecnico per il censimento e la numerazione loculi.
4. Nell'ambito del servizio amministrativo viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Paola VILLA quantificati in € 182,71:
 - Emergenza sanitaria Covid-19. Solidarietà alimentare (buoni spesa).
5. Nell'ambito del servizio amministrativo - demografico viene previsto 1 progetto a cura del sig. Diego MAUNERO quantificati in € 182,71:
 - Informatizzazione degli atti di stato civile precedenti all'anno 2001.
6. Nell'ambito del servizio amministrativo viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Paola BARI RAMON quantificati in € 182,71:
 - Pulizie straordinarie e igienizzazione quotidiane in seguito a Covid 19 di tutti gli uffici, ambulatori medici e servizi igienici.
7. Nell'ambito del servizio finanziario viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Debora MINELLI quantificati in € 182,71:
 - Determinazione del fabbisogno del personale e della capacità assunzionale secondo la legge 56/2019 e successiva collaborazione alla sostituzione di personale.



f) Incentivi per funzioni tecniche

In riferimento all'articolo 113 comma 2 del D.lgs n° 50 del 18.04.2016, l'Amministrazione ha ritenuto di riconoscere alla Responsabile dell'Ufficio Tecnico Arch. Maria Cristina DONATI la somma complessiva di € 6.153,68 per le funzioni tecniche qui di seguito riportate:

- Sostituzione generatori di calore scuola materna e asilo nido (D.G.C. n. 74/19): 80% di € 749,72 (2% importo a base d'asta) = € 599,78;
- Lavori di efficientamento energetico dell'impianto I.P. (D.G.C. n. 69/20): 80% di € 1.040,00 (2% importo a base d'asta) = € 832,00
- Appalto manutenzione verde (D.G.C. n. 40/20): 80% di € 550,10 (2% importo a base d'asta) = € 440,08
- Lavori di riqualificazione area "la Torraccia": 80% di € 1.509,76 (2% importo a base d'asta) = € 1.207,81
- Costruzione nuovo loculario: 80% di € 4000,00 = € 3.200,00

CAPO IV UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART.9 Requisiti per la progressione economica orizzontale

Per l'anno 2020 si prevedono n° 3 progressioni orizzontali per la categoria C e n° 1 per la categoria B part-time. I requisiti sono previsti dal Regolamento per la disciplina dell'approvazione della Progressione Economica Orizzontale.

ART.10 Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative.

1. In applicazione degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21 maggio 2018, dei criteri di graduazione delle P.O. stabiliti mediante la Giunta Comunale n° 31 del 04.04.2019 e successiva determina del Segretario Comunale n° 17 del 02.05.2019, l'indennità di posizione organizzativa per il responsabile dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio Tributi è rispettivamente pari a €. 8.988,75;
2. Le parti concordano che il risultato è pari al 15% dell'indennità per posizione organizzativa e che verrà liquidato in base alle schede di valutazione.

CAPO V ORARIO DI LAVORO



ART.11
Orario di lavoro

1. Si dà atto che alla data della sottoscrizione del presente accordo non sono in atto presso il Comune di Torrazza Piemonte orari di lavoro articolati su turni.
2. Qualora tale tipologia di orario dovesse essere introdotta, l'orario settimanale dei lavoratori impegnati su turni verrà ridotto a 35 ore.
3. È prevista una flessibilità d'orario in entrata ed in uscita di un'ora, con recupero entro la settimana successiva.
4. Per gli incaricati di posizione organizzativa si prevede l'applicazione di un orario medio semestrale di 36 ore settimanali, fermo restando la presenza obbligatoria degli stessi in base alle esigenze di servizio.

CAPO VI
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

ART.12
Formazione

1. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
 - alla progressione economica orizzontale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie Formative purché determinino una valutazione di frequenza, apprendimento, anche attraverso il superamento di una prova finale. I formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

CAPO VII
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

ART.13
Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del Rls e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliario e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Figli

ron

CAPO VIII
MONITORAGGIO E VERIFICHE

ART.14
Monitoraggio e verifiche

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgeranno la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:

Amministrazione:

Segretario e responsabile di posizione organizzativa coinvolto;

OO.SS.

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

2. L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.

FP CGIL
V

27
M

Allegato A

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2020
CCNL 2016/2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018

19.833,00

Importo già calcolato per il Fondo 2018

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2

RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	1.663,74
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
...	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.663,74

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2

INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	748,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	856,29
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.605,09
TOTALE RISORSE STABILI	23.101,83

Risorse variabili soggette al limite

SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - Incentivi Servizi Demografici adesione ANPR	750,00
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	2.571,00
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	1.278,98
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	4.599,98

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	270,69
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	342,74
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2016)	6.783,61
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - Incentivi per recupero della TARI e dell'IMU (Art. 1 comma 1091 Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C)	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	7.397,04

FCD

By

am

TOTALE RISORSE VARIABILI

	11.997,02
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	35.098,85
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	26.096,72
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	9.002,13

Decurtazioni

DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI.... (Trasferimento somme da fondo a fondo PO come da contabilizzazione)	62,21
TOTALE DECURTAZIONI	62,21

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI **35.036,64**

EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	0,00	si compila automaticamente
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	35.036,64	

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016		ANNO 2020	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (nel 2016 compreso dei differenziali progressioni economiche)	26.328,00		35.036,64	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)			-	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI			-	
TOTALE LORDO				
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	26.328,00		35.036,64	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)			9.002,13	
TOTALE VOCI ESCLUSE				
SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE			-	9.002,13
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	26.328,00		26.034,51	
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS COMMA 2 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	21.087,79		21.150,00	
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE	-		-	
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	1.877,10		2.108,38	
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-		-	
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	2.612,00		2.612,00	
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019 - SOLO PER I COMUNI E IN CASO DI APPLICAZIONE NORMA				
LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		51.904,89		51.904,89

DECURTAZIONE DA OPERARE

0,00

se positivo nessuna decurtazione
se negativo si compila automaticamente la decurtazione di cui sopra

Handwritten signature

Handwritten signature

Allegato B

Utilizzo fondo 2020	2020
---------------------	------

Risorse stabili 2020			€	23.101,83
Risorse stabili utilizzate: progressioni			€	11.415,53
Comparto			€	3.894,04
Risorse stabili ancora da utilizzare			€	7.792,26
Economia di parte stabile			€	7.792,26

Risorse variabili 2020		*	€	5.213,41
Economie di parte stabile			€	7.792,26
Totale risorse da impiegare			€	13.005,67
Incremento Fondo P.O.			€	62,21
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)			€	1.080,00
Performance individuale pari al 30%			€	3.559,04
Progressioni orizzontali attribuite			€	2.713,80
Ufficio Demografico per subentro ad ANPR				
Eccellenza 30% della per. Individuale				
Specifiche responsabilità			€	4.311,00
Progetti ex art. 15 comma 5			€	1.278,98
Economia				0,64 €

FP 2014

for
ran