



COMUNE DI FROSSASCO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 21.05.2018

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE

TRIENNIO 2018/2020

ANNO 2019

Spalloni C.C.N.L. FPL
Spalloni
Amministratore Delegato

Il giorno 3/12/2019 presso il Comune di Frossasco,

tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:

- Dr.ssa Elisa Samuel – Segretario comunale;

e

la rappresentanza sindacale unitaria composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Giuseppe Buffo

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CISL:
- CGIL:
- UIL: Giacomo BALLURIO
- CSA:

Visto il verbale di preintesa in data 26/11/2019;

Vista la delibera della Giunta Comunale n. 82 del 2/10/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui il segretario comunale è stato autorizzato a sottoscrivere in via definitiva il predetto accordo e ad assumere tutti gli atti di gestione occorrenti per la sua attuazione;

Atteso che il seguente incontro è stato convocato a mezzo e-mail in data 26/11/19, con nota prot. n. 6591;

si conviene e si stipula quanto segue:



Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

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) 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, le cui disposizioni continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Frossasco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è triennale salvo:

- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016-2018 che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 5

Relazioni sindacali

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

3. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

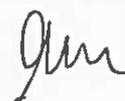
Art. 8

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro



Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
 - Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;



- Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile, come indicato con DGC n. 2 del 3.01.2017;
- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore.

Art. 9

Disciplina del lavoro straordinario

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Le parti prendono atto che per il triennio 2018/2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.156.48 annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000 e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999.
2. Eventuali risparmi rispetto all'importo previsto al comma 1 verranno utilizzati per erogare i premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018).
3. Si richiama l'art. 38, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000 .
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Art. 10

Posizioni organizzative

1. Le parti prendono atto che la disciplina delle posizioni Posizione Organizzativa è stato interamente rivista come previsto dal CCNL-FL 2016/2018 e a tal fine si richiamano:
 - il Contratto Collettivo Decentrato integrativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa per i Comuni di Perosa Argentina, Cantalupa, Frossasco, Pramollo, Roletto e San Germano Chisone sottoscritto in data 08/05/2019;
 - l'accordo per la definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità per i Comuni di Perosa Argentina, Cantalupa, Frossasco, Pramollo, Roletto e San Germano Chisone sottoscritto in data 08/05/2019
 - la deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 16/05/2019, recante " Conferma dell'assetto organizzativo dell'Ente. Approvazione "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità" e "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa". Approvazione modifiche al regolamento comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Presa d'atto della graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente. Determinazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative."

Art. 11

Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.
2. La parte sindacale prende atto che il Comune, con deliberazione G.C. n. 79 del 13.11.2019, ha fornito, tra l'altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2019 e che con determinazione del

Segretario Comunale n. 290 del 25/11/2019, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 18.05.2018, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2019, secondo quanto riportato nel prospetto allegato al presente contratto (**Allegato A**).

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 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 12

Utilizzo delle risorse decentrate

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:

b) premi correlati alla performance organizzativa;

c) premi correlati alla performance individuale;

d) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

e) 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 15.

f) 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.

2. Per l'anno 2019 le risorse decentrate, quantificate, in applicazione del l'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018, complessivamente in € 35.624,71 sono destinate alla realizzazione delle finalità indicate dell'art. 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018, ed utilizzate per erogare compensi, indennità ed incentivi come riportato nel prospetto che si allega al presente verbale e per gli importi indicati per ciascuna destinazione (**Allegato B**).

3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, nonché quanto residua dopo l'assegnazione delle indennità previste dal contratto, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina di cui al successivo art. 17.

Art. 13

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

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, con aggiornamento dei dati al personale in servizio.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di 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 1,00 al giorno;

- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;

- Espletamento di maneggio valori: (importo annuale dei valori maneggiati e corrispondente graduazione dell'indennità):

da € 500,01 a € 1.000,00	Euro 1,00
Oltre € 1.001	Euro 1,55

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. Nel caso in cui si realizzassero minori giornate di svolgimento dell'attività rispetto all'importo stimato, le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.

L'indennità condizioni di lavoro non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018.

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;
- 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.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile, individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo totale maneggiato durante l'anno come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 500,00.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista (ipotesi su 260 giorni)
Collaboratore tecnico	Attività a rischio	1	€ 260
Istruttore amministrativo – servizi demografici	Attività maneggio valori	1	€ 403
		Totale	€ 663

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

Art. 14

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Per i dipendenti di categoria B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. del 21.05.2018, è prevista un'indennità nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi.

Si concorda di erogare le suddette indennità in relazione allo svolgimento delle sottoelencate attività:

	Attività	Peso
1.	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e di rilevante responsabilità, che si concludono con una proposta di provvedimento al Responsabile del servizio, aventi carattere continuativo nell'ente e diversi rispetto a quelli per cui sono previste altre tipologie indennità	30
2.	Responsabilità di procedimenti complessi aventi rilevanza verso l'esterno, comportanti rapporti con altre istituzioni e con professionisti	20
3.	Coordinamento di risorse umane	10
4.	Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche	10
5.	Cura di procedimenti afferenti a aree dell'ente diverse da quella di appartenenza, con esercizio di funzioni di elevata specializzazione e applicazione di competenze multidisciplinari	10
6.	Coordinamento e direzione dell'esecuzione di appalti di servizio;	10
7.	Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale	10
	Totale	100

I criteri per l'attribuzione dell'indennità, in base all'assunzione di responsabilità e svolgimento attività come sopra elencate, vengono di seguito definiti.

Punti	Euro
Sino a 59 (soglia minima)	0
da 60 a 70	500,00
Da punti 71 a 80	1.200,00
da 81 a 90	2.000,00
da 91 a 100	3.000,00

Si individua quale posizione funzionale nell'ente a cui attribuire l'indennità in oggetto, per l'importo di € 1.200,00, l'istruttore tecnico cat. C, in relazione allo svolgimento delle seguenti attività:

n.	Attività	Punti
1	Responsabilità delle proposte di provvedimento finale inerenti gli atti dell'urbanistica	30
2	Responsabilità del procedimento delle pratiche relative alla commissione locale per il paesaggio	20
3	Coordinamento operai e squadra esterna	10
5	Elaborazione dei dati per IMU TARI e TASI per l'area economico-finanziaria-tributi	10
6	Direzione dell'esecuzione di appalti di servizio di pulizia immobili comunali e manutenzione verde	10
	Totale	80

2. In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018, compete una specifica indennità al personale di categoria B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e/o di Anagrafe adibiti in via principale al servizio;
- b) € 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile e/o Anagrafe adibiti in via sussidiaria al servizio;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

Qualora la medesima persona svolga due o più delle sopra indicate funzioni, l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Categoria e profilo	Responsabilità specifica	N. dipendenti.	Importo €
Istruttore amministrativo cat. C – part-time 83,33% - ind. ripararmetrata	Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe e Ufficiale elettorale	1	291,65
Istruttore amministrativo cat. C	Ufficiali di Stato Civile e/o di Anagrafe in via sussidiaria e con servizio alternato il sabato	1	250,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.
5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/01.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.
7. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel predetto art. 71, comma 1, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 14 - bis Indennità per il personale della Polizia Locale

1. L'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente; nel caso in cui si realizzassero minori giornate di svolgimento dell'attività rispetto all'importo stimato, le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.
2. Considerato che il Comune dispone di un unico agente di polizia locale, che svolge sia servizio interno (prevalente) che esterno, si concorda di demandare la disciplina dell'indennità a eventuale successivo contratto, o contratto-stralcio.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

Art. 15 Progressione economica orizzontale all'interno della categoria (art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.05.2018, viene destinato un fondo per le progressioni orizzontali di massimi 3.301,41. Si dà atto per l'anno 2019, le progressioni orizzontali

avranno efficacia dalla data di approvazione della graduatoria.

2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili e in ossequio al principio della selettività potranno essere assegnate a massimo 3 dipendenti su n. 8 in servizio, pari al 37,5%.

3. Le parti danno atto che:

a. la progressione economica all'interno della categoria, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018; considerato il numero di dipendenti, per l'anno 2019, per un massimo di 3 unità di personale;

b. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali¹:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

c. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al C.C.N.L. 21.05.2018;

d. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

4. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c), del C.C.N.L. 21.05.2018 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono i seguenti:

a) **pubblicità e trasparenza** della procedura: per ogni progressione economica orizzontale all'interno della categoria viene pubblicato nella bacheca sindacale un avviso pubblico nel quale sono indicati la data entro la quale dev'essere presentata la candidatura e la documentazione necessaria. La graduatoria sarà resa pubblica mediante pubblicazione nella bacheca sindacale. Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;

b) **rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori**;

c) **tutela amministrativa e giudiziaria**: è stabilito in giorni 30 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro il quale prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;

d) **protezione dei dati personali**: è fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso.

5. In applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) verrà stilata una graduatoria di tutti i dipendenti che hanno presentato domanda per ottenere la progressione economica sulla base del punteggio medio della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione economica. In caso di assenza di valutazione relativa ad un anno (per giustificato motivo quale malattia, maternità, aspettativa ecc.), si considera la media delle valutazioni disponibili nel periodo di riferimento;

b) in caso di parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica e in subordine l'anzianità di servizio complessiva del dipendente.

6. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita ai primi dipendenti in graduatoria nell'ambito delle risorse disponibili.

7. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio minima di trentasei mesi nella posizione economica di livello iniziale alla scadenza dell'avviso pubblico

8. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

9. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

¹ Per la progressione in C6 e D7 non è dovuto l'elemento perequativo.

10. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data di scadenza dell'avviso pubblico di cui al comma 3, lettera a).

11. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione, per ciascun anno del triennio, almeno pari al punteggio minimo per l'inserimento nella fascia più alta del sistema di valutazione (in base al sistema di valutazione attuale almeno pari al 90% del punteggio massimo ottenibile).

12. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

Art. 16

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL21.05.2018)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

2. Le parti danno atto che i criteri per l'erogazione del fondo per funzioni tecniche di cui all'art. 113/ del D.lgs. n. 50/2016 sono stati approvati nell'ambito del contratto decentrato per l'anno 2017 e successivamente adottati con specifico regolamento, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 120 del 20.12.2017.

3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2019 nel presente CCDI sono le seguenti:

a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 473,64 (vedi nota prot. n. 6272 del 12.11.2019).

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. La metodologia per la valutazione della performance è quella di cui alla DGC n. 81/2011 e 39/2019. Alla performance organizzativa viene assegnato un peso massimo pari a 30/100.

2. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi.

4. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

5. L'ente, annualmente, in sede di approvazione del P.E.G./Piano della performance assegna degli obiettivi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale.

6. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G./Piano della performance, approvato

annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

7. Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale vengono valutati con la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente in base al contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

8. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018.

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

9. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo di un dipendente. La maggiorazione è assegnata al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta della performance individuale per l'anno di riferimento. In caso di parità di valutazione, il premio è assegnato al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nella scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi e, in subordine, in base all'anzianità di servizio complessiva del dipendente. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

10. Si considerano valutati positivamente i dipendenti non in possesso di posizione organizzativa che ottengono un punteggio pari o superiore a 61 punti sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

Per determinare le risorse da distribuire alla performance individuale al netto della maggiorazione del premio individuale, verrà applicata la seguente formula:

$$P = P_i - ((P_i / (Dip. + 0,3)) \times 0,30)$$

P= risorse da distribuire relative alla performance individuale

P_i= risorse relative alla performance individuale

Dip. = dipendenti valutati positivamente

Art. 18

Deroghe in materia di riposo giornaliero

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali.

2. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Art. 19

Disposizioni finali

Si conferma quanto disposto con il CCDI per il triennio 2018/2020, di cui si riporta il testo.

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



COMUNE DI FROSSASCO

FONDO RISORSE DECENTRATE

2019

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE (ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017)

RISORSE STABILI CONSOLIDATE (ART. 67 COMMA 1 CCNL FL 2016-2018)	28.179,00
RISORSE DI CUI ALL'ART. 32, COMMA 7, DEL CCNL DEL 22.1.2004, PARI ALLO 0,20% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 2001 (ART. 67 COMMA 1 CCNL FL 2016-2018)	450,71
RIA (ART. 67 COMMA 2 CCNL FL 2016-2018)	88,59
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C.2 LETT. G CCNL 2016-2018)	0,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	28.718,30

RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

INCREMENTO EX ART. 67 COMMA 2 LETT. B) CCNL 2016-18	901,10
INCREMENTO EX ART. 67 COMMA 2 LETT. A) CCNL 2016-18	665,60
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.566,70
TOTALE RISORSE STABILI	30.285,00

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017)

ART. 67 COMMA 5 LETT. B CCNL 2016-18	1.063,41
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 EX ART. 67 COMMA 4 CCNL 2016-18	3.044,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	4.107,41

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -ART. 68 COMMA 1 CCNL 2016-18	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE -ART. 67 COMMA 3 LETTERA E CCNL 2016-18	758,66
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX ART. 67 COMMA 3 LETT. C) CCNL 2016-18	473,64
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.232,30
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.339,71

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 35.624,71

TOTALE FONDO 2018 DA CONTROLLARE AL FINE DEL RISPETTO DEL TETTO MASSIMO 2016 (FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO) 32.825,71

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNI PRECEDENTI (TETTO MASSIMO ART. 23 COMMA 2 D.Lgs.)

ANNO	IMPORTO	IMPORTO FONDO RETTIFICATO
2015	32.375	
2016	32.375	32.825,71
2019	32.375	32.825,71

COMUNE DI FROSSASCO

UTILIZZO RISORSE RICLASSIFICATE	2019
---------------------------------	------

Fondo risorse decentrate

Utilizzo Risorse stabili		COMMENTI E NOTE
Indennita' di comparto	3.956,78	
Progressioni orizzontali	20.622,16	
PEO contrattate	137,56	quota 2019 - da data approvazione graduatoria
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	24.716,50	
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016-18	1.200,00	
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 2 CCNL 2016-18	541,65	
Indennità condizioni di lavoro (ora artt. 68 comma 2 lett. C e 70 bis CCNL FL 2016-18)	663,00	
Performance organizzativa ex art. 68 comma 2 lett. A CCNL FL 2016-18	2.408,98	
Performance individuale ex art. 68 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-18	5.620,94	
Incentivi funzioni tecniche ex art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016-18	473,64	
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	10.908,21	
TOTALE UTILIZZO RISORSE	35.624,71	

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and a circular stamp-like mark.

2023-2024 MEETING

[A large, faint, handwritten signature or scribble is present, crossing the page diagonally from the bottom left to the top right.]