



COMUNE DI FORNO CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Vittorio Veneto n° 1

Codice fiscale: 85501190012 - Partita IVA 028558930015

C.A.P. 10084

Tel. 0124-77844

Fax 0124-78166

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FORNO CANAVESE ACCORDO ANNO 2019

Siglato dalle parti il 18/03/2019

Relazione economico-finanziaria del 07/05/2019

Parere revisore del 09/05/2019

Autorizzazione alla stipula con delibera di G.C. n. 55 del 10/05/2019

FIRMATO IL 20/05/2019

Forno Canavese, li 20/05/2019

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. Antimina MANCINO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria del CCNL:

CGIL: Vittorio MECCA

Angelo ALICE

UIL : Paolo OSELLA

C.S.A: Maurizio FONTANELLA (Dirigente Sindacale)

Pasquale LOPOMO

I rappresentanti RR.SS.UU:

Riccardo TESSARINI

114

leg

Contratto Collettivo Integrativo anno 2019

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 - Progressioni economiche
- Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 11 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 13 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 14 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)
- Art. 16 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 17 - Pausa pranzo - Buoni pasto
- Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 23 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 24 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 25 - Turnazioni (art. 23 CCNL 2018)
- Art. 26 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A) - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Forno Canavese con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

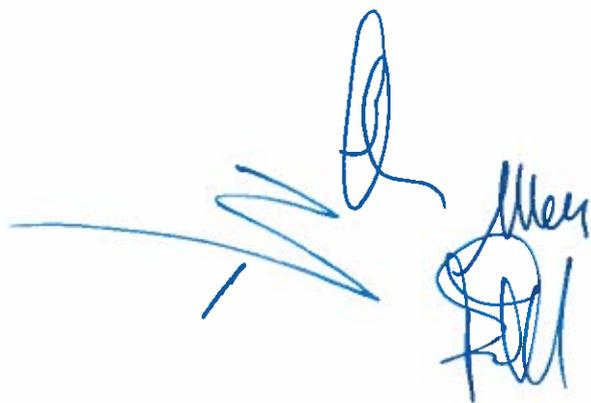
Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata dal 01 gennaio al 31 dicembre 2019 per la parte giuridica.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

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



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

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

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

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

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

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

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: quelle che hanno conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria;
- personale di categoria C: quelle che hanno conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria;

In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. Le parti concordano che l'accordo per le P.E.O. sarà biennale.

* N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Per l'anno 2019 le risorse assegnate sono le seguenti:

Categoria B - n. 6 dipendenti (n. 5 passaggi da B5 a B6 e n. 1 passaggio da B7 a B8)	Destinati € 2.389,73
Categoria C - n. 6 dipendenti (n. 1 passaggio da C1 a C2 e n. 1 passaggio da C2 a C3)	Destinati € 1.154,56
Categoria D - n. dipendenti	Destinati € 000
Totale assegnato alle progressioni	€ 3.544,29

Per l'anno 2020 le risorse assegnate sono le seguenti:

Categoria C - n. 3 dipendenti (n. 3 passaggi da C4 a C5)	Destinati € 2.655,54
Categoria D - n. 2 dipendenti (n. 1 passaggio da D3 a D4 e n. 1 passaggio da D4 a D5)	Destinati € 1.177,60
Totale assegnato alle progressioni	€ 3.833,14

La decorrenza delle progressioni sarà, per ogni anno di riferimento, il 01 aprile.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A), nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

5. Le parti concordano che per l'anno 2021 valuteranno la possibilità di effettuare altre progressioni orizzontali.

Art. 8

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

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

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Si concorda di corrispondere, a partire dal 01/01/2019, l'indennità Condizioni di lavoro per l'importo giornaliero di € 1,60 quale indennità di maneggio valori al personale di cat. C addetto al servizio economico finanziario. ($€ 1,60 \times 260 \text{ gg} = 416$)

5. Si concorda di corrispondere, a partire dal 01/01/2019, l'indennità Condizioni di lavoro per l'importo giornaliero di € 1,40 agli addetti al servizio manutentivo dell'Area tecnica ($€ 1,40 \times 260 = 364 \times 2 = 908,00$)

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è opportuno prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B con accesso B.1 l'indennità è riconosciuta nella misura di € 500,00 quale riconoscimento di svolgimento attività aggiuntive rispetto a quelle di competenza per mancanza di n. 1 unità di personale. € 500 X 2 = 1000,00

- al personale di categoria C con accesso C.1 l'indennità è riconosciuta nella misura di € 700,00 per lo svolgimento di compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, con autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità

- al personale di categoria C con accesso C.1 l'indennità è riconosciuta nella misura di € 1.000,00 per lo svolgimento di compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, con autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità

- al personale di categoria C con accesso C.1 l'indennità è riconosciuta nella misura di € 416,00 per lo svolgimento di mansioni che comportino maneggio valori;

RESPONSABILITA' PROCEDIMENTALI:

- a) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
- b) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità*

COME DI SEGUITO DETERMINATE:

- Referente demografici € 1.300,00
 - Responsabile procedimento ufficio segreteria € 1.300,00
 - Responsabile procedimento tributi € 1.300,00
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Art. 13

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 14

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 15

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Ai fini della quantificazione delle ore si intende lavoro straordinario, che dà diritto alla corresponsione del relativo compenso, quello prestato per un minimo di 30 minuti oltre l'orario normale di lavoro. Trascorso il tempo minimo di minuti 30 vengono computate nel calcolo delle ore tutte le prestazioni lavorative della durata pari o maggiore a minuti 15 e multipli di 15.
2. Si concorda che a partire dal 1/1/2019 il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro al di sotto dei suddetti 30 minuti non darà diritto al pagamento del compenso né per lavoro straordinario ma confluirà nella banca delle ore di cui al seguente articolo 15 e potrà essere utilizzato come recupero.
3. Fermi restando i principi che regolano le prestazioni di lavoro straordinario, in deroga a quanto stabilito dal CCNL (liquidazione mensile), di comune accordo tra le parti, si stabilisce di quantificare trimestralmente le ore di lavoro straordinario prestate, con liquidazione nel mese successivo alla scadenza.
4. Lo straordinario dovrà essere autorizzato per iscritto dal responsabile di Area al quale compete anche il controllo del non superamento del monte ore stabilito annualmente. A prescindere dal limite del monte ore massimo stabilito annualmente pro-capite, dovranno comunque essere liquidati gli

VOK
P

straordinari effettuati su esplicita richiesta e autorizzazione scritta e/o orale dell'Amministrazione, quest'ultima da regolarizzare entro le 24 ore successive (vista l'impossibilità della presenza continua dei responsabili di Area), in quanto vige l'impossibilità del lavoratore di esimersi dal dovere di obbedienza alle disposizioni legittime impartite dal datore di lavoro (art. 2104 del Codice Civile).

Art. 15

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 12.

Art. 16

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, compatibilmente alle esigenze di servizio. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco di una settimana.
3. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che fruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9,00 alle ore 12,00) e ove sussistano pomeridiane (dalle ore 15,00 alle ore 18,00.)
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 17

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.



VW
g

Art. 18

Pausa pranzo – Buoni pasto

Vedasi precedente contratto

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 20

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 21

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23 -

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

1. A decorrere dal 1.1.2019 viene corrisposta l'indennità di servizio esterno dell'importo di € 1,00 giornaliero al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza "in via continuativa". (€ 1,00 X 260 = 260 X 2 = € 520,00)
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

Art. 24

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
a) polizia municipale ufficio verbali € 1.300,00



pag 11 di 13

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art. 25

Turnazioni (art. 23 CCNL 2018)

1. E' istituito, per l'ufficio di polizia locale il turno giornaliero di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Per l'attività di cui al presente articolo vengono resi disponibili € 3.500,00

Art. 26

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, per un importo massimo di € 500,00, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti: per il 2019 non vengono individuati progetti poiché gli importi sono già stati destinati col bilancio
4. L'Ente può destinare una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti
- i compensi per condoni edilizi

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.



Pag. 10 di 13

Le parti danno atto dell'avvenuto confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018, sulle seguenti materie:

- criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
- criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa
- criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Messa

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Essere dipendente dell'Ente da almeno 24 mesi

2. Criteri di valutazione per P.E.O. dell'ACCORDO BIENNALE

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

CONCORDATI CON SINDACATI ACCORDO PER PROGRESSIONI BIENNALE – SUL 2019 E ANNI SUCCESSIVI
DECORRENZA PROGRESSIONI DAL 1° APRILE

- non aver ricevuto sanzioni disciplinari negli ultimi 2 anni
- non aver effettuato progressioni verticali negli ultimi cinque anni
- non essere stati assenti negli ultimi due anni, per un periodo superiore a mesi 8 (fanno eccezione le assenze previste dalla legge)
- non aver ricevuto valutazione negativa nell'ultimo quinquennio

Ai fini dell'attribuzione del punteggio possono essere utilizzate le seguenti opzioni (*scelta alternativa*):

a) *migliori due anni del triennio in questione.*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

IMPORTO PER PRODUTTIVITA' 2019

LIMITE 2016 € 55.594,57

UTILIZZO

RISORSE STABILI	€ 52.766,73
PROGRESSIONI PRECEDENTI	€ 24.535,21
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 8.464,44
DIFFERENZA	€ 19.767,08
PROGRESSIONI SUL 2019	€ 2.453,74
DIFFERENZA	€ 17.313,34
RISORSE VARIABILI 1,2% M.S. A997	€ 2.827,84
TOTALE DISPONIBILE	€ 20.141,18
VOCI AGGIUNTIVE ECON. ANNO PREC.	€ 1.413,30
TOTALE DISPONIBILE	€ 21.554,48
ISTITUTI FINANZIATI CON CONTRATTO DECENTRATO	€ 12.244,00
RISORSE DISP. PER PRODUTTIVITA'	€ 9.310,48



COMUNE DI FORNO CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Sede: Piazza Vittorio Veneto, 1

C.A.P. 10084

Tel. 0124-77844

Fax 0124-78166

e-mail ufficioprotocollo@comune.fornocanavese.to.it

Relazione Tecnico Finanziaria
(art.8, comma 6, CCNL 21 maggio 2018)

Il Responsabile del Settore Finanziario

Attesta

- che le spese per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riportate nel contratto collettivo decentrato integrativo del 18/03/2019 sono aderenti alle norme dell'art.67 del CCNL 21 maggio 2018;
- che la spesa per l'anno 2019 è prevista in €55.594,57 e trova adeguata copertura finanziaria;
- che la spesa prevista per l'anno 2019 è compatibile con le risorse finanziarie previste nel bilancio pluriennale.

Li, 07/05/2019

Il Responsabile Finanziario
dr.ssa Antonina MANCINO



Antonina Mancino



COMUNE DI FORNO CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Vittorio Veneto n° 1

P.IVA: 02858930015 - Codice Fiscale: 85501190012

Verbale n. 11 del 9 maggio 2019

OGGETTO: PARERE SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER L'ANNO 2019

La sottoscritta Dott.ssa Cristina Aliberti, Revisore dei Conti del Comune di Forno Canavese nominata con deliberazione consiliare n. 24 del 27/11/2017,

- VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato sottoscritto tra le parti in data 9 maggio 2019
- VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;
- VISTO l'art. n. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. n. 55 del D.L. n. 150/2009 e l'art. n. 5 del CCNL 01.04.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, relativamente al controllo da parte dell'Organo di revisione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla compatibilità delle spese prendendo atto della regolarità economico-finanziaria delle risorse da utilizzare per l'applicazione dell'accordo in esame in relazione ai vincoli di bilancio.

Forno Canavese, li 9 maggio 2019

Il Revisore dei Conti
Dott. Cristina ALIBERTI