



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 2021

Siglato dalle parti il 29/11/2021

Relazione economico-finanziaria del 30/11/2021

Parere revisore del 22/12/2021

Autorizzazione alla stipula con delibera di G.C. n. 94. del 24/12/2021

FIRMATO IL 14 GEN 2022

Forno Canavese, li 14 GEN 2022

Il Presidente della delegazione trattante
Dr.ssa Antimina MANCINO

Antimina Mancino

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria del CCNL

CGIL : Gianluca OSSOLA

UIL : Paolo OSELLA

C.S.A. : Pasquale LOPOMO

I rappresentanti RR.SS.UU:

Riccardo TESSARINI



Comune di FORNO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FORNO CANAVESE
ACCORDO ANNO 2021

L'anno 2021, il giorno 29 del mese di novembre, nel Palazzo Comunale di Forno Canavese, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNI. del 21/05/2018 è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Antimina MANCINO

Sindaco Uditore: Alessandro Giacomo GAUDIO

Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

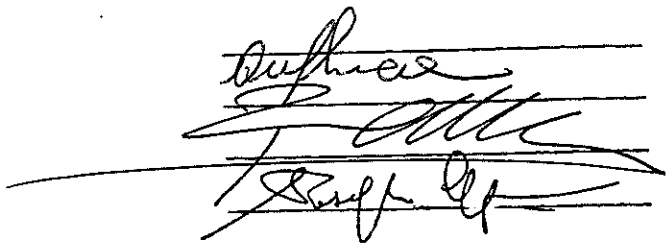
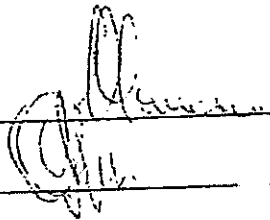
FP CGIL: GIANLUCA OSSOLA

UIL F.P.L.: PAOLO OSHELLA

C.S.A.: PASQUALE LOPOMO

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Il rappresentante R.S.U.: Riccardo TESSARINI



Ipotesi concordata di Contratto Collettivo Integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2020)

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

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

Art. 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 8 - Progressioni economiche (Art. 16, CCNL 21.5.2018)

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 11 - Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)

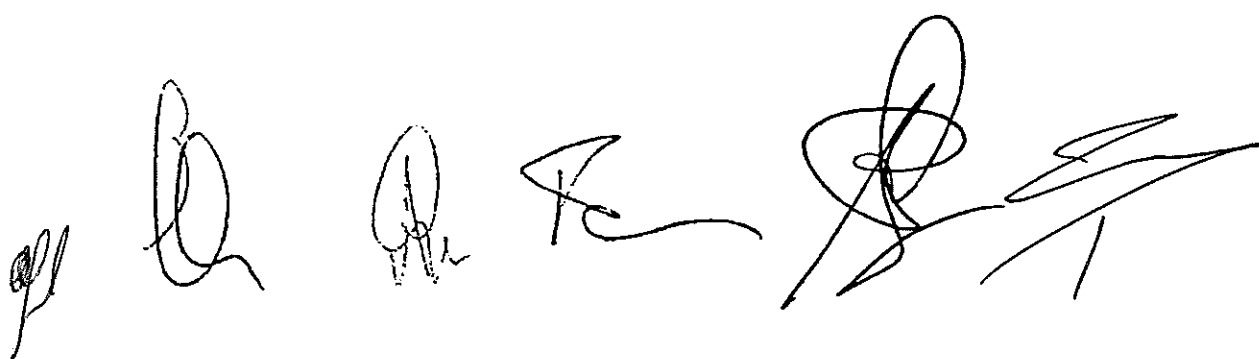
Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE



Viste:

- Il Contratto Integrativo Decentrato Integrativo per l'anno 2020 sottoscritto in data 11.01.2021;
- La determinazione di costituzione definitiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021;

Tra le suddette parti si conviene e si sottoscrive quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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 CCDI 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 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.

Art.3 - Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2020)

1. In data 31.12.2020 è scaduto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa - relativo all'anno 2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 16.12.2020 e sottoscritto in via definitiva dalla delegazione trattante in data 11.01.2021.
2. Le parti, tenuto conto che ad oggi non sono intervenute modifiche contrattali, approvano la proroga delle disposizioni normative contenute nel CCDI 2020 per tutto l'anno 2021.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. 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 - Lavoro Straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si precisa che il fondo non comprende i, mporti da destinare a tale istituto.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

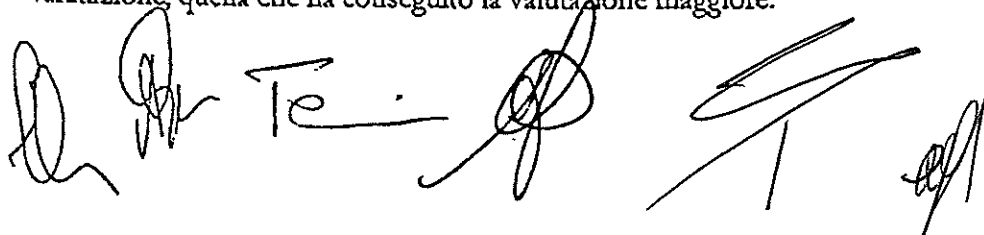
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13°, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. 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.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;

Art.7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
2. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
3. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. La maggiorazione potrà essere attribuita a n. 2 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.



5. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art.8 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

1. Per l'anno in corso non è prevista l'attribuzione di P.E.O.

Art.9 - 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.
2. 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.
3. Si concorda di corrispondere, dal 01.01 al 31.12. 2021, l'importo giornaliero di € 1,40 quale indennità di rischio al personale di categoria B addetto al servizio tecnico manutentivo.

Art.10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2, 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 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. Tale importo viene assegnat.
 - 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, nonché per svolgimento di molteplici mansioni (€ 1.000,00)

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*

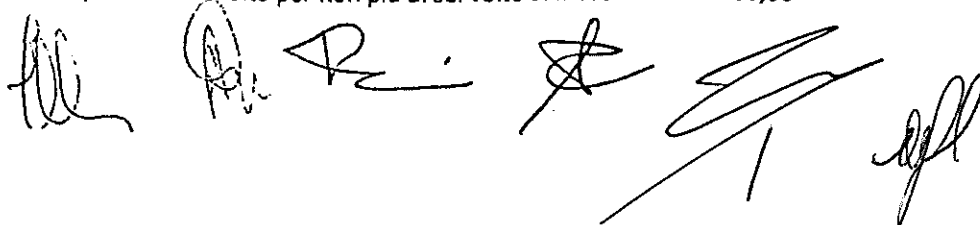
COME DI SEGUITO DETERMINATE:

- Referente demografici € 1.300,00
 - Responsabile procedimento ufficio segreteria € 1.500,00
 - Responsabile procedimento tributi € 1.300,00 + € 1.200,00 per SUAP=
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art.11 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità.

Il servizio può essere svolto per non più di sei volte al mese TOT € 1.566,00



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)

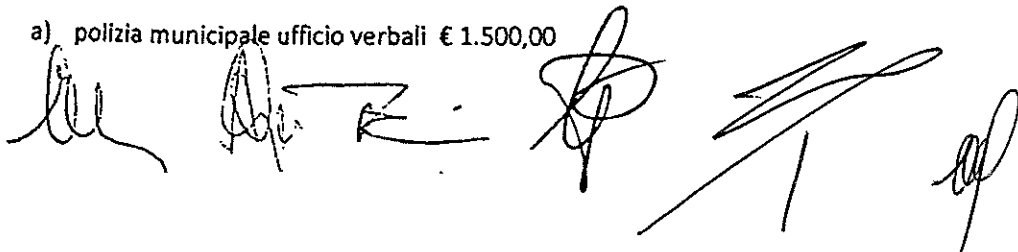
La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14 - 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 € 1.500,00

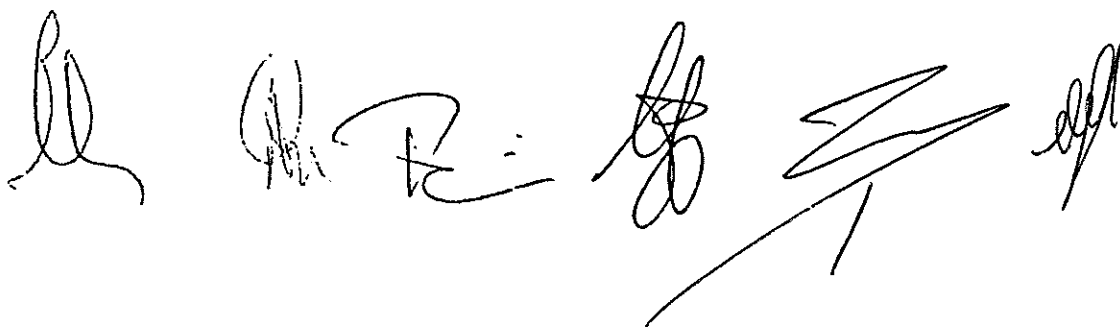


2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 ed s.m.i., nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
2. 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.
3. Le parti concordano che gli incentivi previsti dalla norma di Legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite dai Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

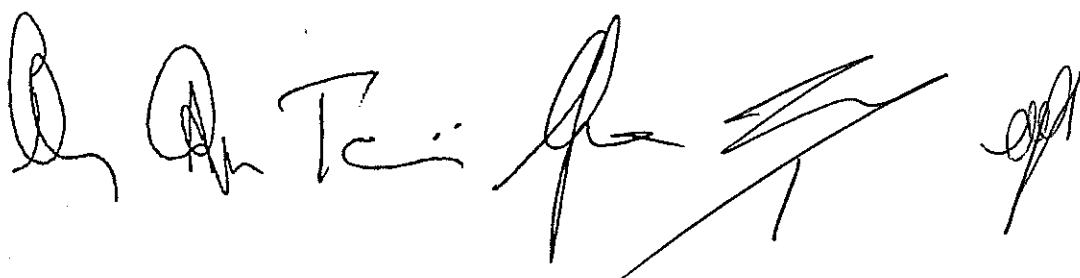
Per l'anno 2021 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato costituito e verrà utilizzato come da tabelle seguenti:



FONDO 2016 55.594,57 (LIMITE) STANZIATO PP.OO. 2016 37.812,85

FONDO 2021

DETERMINAZIONE FONDO	
RISORSE STABILI	51.943,18
Di cui RIA e anzianità Peretti cessato nel 2020 che si stabilizza	507,65
TOTALE RISORSE STABILI *	51.943,18
Incremento art. 67, comma 2, lett. a CCNL 20 maggio 2018 (€ 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015)	€ 1.331,20 non concorrono al limite
TOTALE	€ 53.274,38
DIFFERENZIALI P.E.O.	€ 1.089,96 non concorrono al limite
TOTALE (STABILE)	€ 54.364,34
Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997 € 4.709,92 che riduco per capienza fondo	RIDOTTO 3.651,39
TOTALE RISORSE VARIABILI*	€ 3.651,39
TOTALE RISORSE LIMITE *	€ 55.594,57
ECONOMIE RISORSE STABILI ANNI PRECEDENTI	€ 326,71
TOTALE RISORSE	€ 58.342,44
TOTALE UTILIZZABILE	€ 58.342,44



UTILIZZO

RISORSE STABILI	€ 51.943,18
PROGRESSIONI PRECEDENTI	€ 24.461,75
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 8.049,24
DIFFERENZA	€ 19.432,19

Incremento art. 67, comma 2, lett. a
CCNL 20 maggio 2018 (€ 83,20 per
ogni unità di personale in servizio
al 31/12/2015)

DIFFERENZIALI P.E.O. € 1.089,96

RISORSE VARIABILI:

1,2% M.S. A997 € 3.651,39

TOTALE DISPONIBILE € 25.504,74

VOCI AGGIUNTIVE ECON. ANNO PREC. € 326,71

TOTALE DISPONIBILE € 25.831,45

ISTITUTI FINANZIATI CON CONTRATTO DECENTRATO

Reperibilità € 1.566,00

Condizioni di lavoro € 1.092,00

Specifiche responsabilità € 1.700,00

Responsabilità procedimentali € 6.800,00

TOTALE € 11.158,00

RISORSE DISP. PER PRODUTTIVITA' € 14.673,45

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Segue atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti.

Forno Canavese, lì 29 novembre 2021

