

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
FIORANO CANAVESE
Anno 2019**

SOTTOSCRITTO IN DATA


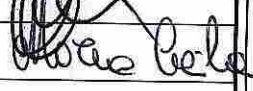
DECENTRATO DEL 20/12/2019

COMUNE DI FIORANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

L'anno duemiladiciannove, il giorno 20 del mese di dicembre, alle ore 9,00 presso l'Ufficio di Segreteria del Comune di FIORANO CANAVESE si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:


Ruolo	Nominativo
1. Presidente	ANDRONICO Dr.ssa Elena 
2. Componente	MORENA Rag. Cecilia 

- Delegazione di parte sindacale:

CONVOCAZIONE CON note del 19/10/2019 -
Prot. N. 2367

Sigla	Nominativo
CGIL - FP	ASSENTE
U.I.L.	ASSENTE
C.S.L.	ASSENTE

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Loredana	CASTELNUOVO 

Disposizioni Preliminari	4
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	<i>7</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	7
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>7</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>9</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>10</i>
TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	10
<i>Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	<i>10</i>
<i>Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative</i>	<i>11</i>
<i>Art. 10 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	<i>11</i>
<i>Art. 11 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>12</i>
<i>Art. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	<i>13</i>
Art.12 bis ART.12 – BIS - Specifiche Responsabilità art.70 quinquies c.1 CCNL 21.5.2018	<i>13</i>
<i>Art. 13 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>13</i>
<i>Art. 14 - Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>14</i>
TITOLO III - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	15
<i>Art. 15 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>15</i>
<i>Art. 16 - Tutela della Privacy</i>	<i>15</i>
TITOLO IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE	15
<i>Art. 17 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>15</i>
<i>Art. 18 - Norme finali</i>	<i>15</i>

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:

Dott.ssa Elena ANDRONICO (Presidente)

Rag. Cecilia MORENA (Responsabile del Servizio Economico - Finanziario)

- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Loredana CASTELNUOVO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

CGIL - FP
U.I.L.
C.S.L.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Per l'anno 2019 si applicano le modalità contrattate per l'anno 2018.
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, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al

fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

<p>Servizi culturali</p>	<p>Vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all' art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42.</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett.i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.</p>
--------------------------	--

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto

del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009);

Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Dirigente cui la PO è assegnata. L'indennità di risultato è corrisposta con un valore del 25% dell'indennità di Posizione.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70%.
3. Per valutazioni comprese fra il 70% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
4. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Art. 10 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%

- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70% e inferiore al 90%
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto e/o non raggiunge il 70% nella valutazione.

Art. 11 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

**Art. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni
connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

ART.12 – BIS - Specifiche Responsabilità art.70 quinquies c.1 CCNL 21.5.2018

1. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le particolari posizioni non sono generalizzate ma riguardano incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

Applicando tali criteri, per l'anno 2019 sono individuate le seguenti specifiche responsabilità:

Specifiche responsabilità collaboratore Demografico

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è quantificato per l'anno 2019 in € 668,00, tale cifra verrà poi contrattata negli anni successivi (2020/2021) in base alla disponibilità del fondo.

Art. 13 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, secondo il settore di appartenenza, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.
7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 14 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO III - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 15 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 16 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 17 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 18 - Norme finali

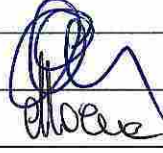
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:


Luogo:

Data:

20/12/2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	ANDRONICO Dr.ssa Elena	
2. Componente	MORENA Rag. Cecilia	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Loredana CASTELNUOVO	

aran

Agenzia per la
Rappresentanza Negoziata
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **23 dicembre 2019 11:31:27**

Registrazione ID **5122839**

Amministrazione/Ente: **COMUNE DI FIORANO CANAVESE**

Responsabile del procedimento: **laura fogliato**

Data di sottoscrizione: **20 dicembre 2019**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **normativo**

Periodo di vigenza: **dal 2019 al 2019**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **0**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CONTRATTO INTEGRATIVO.pdf Dimensione: 3.681.074 KB**

Nome e file relazione tecnica: **RELAZIONETECNICO FINANZIARIA.pdf Dimensione: 2.314.963 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **RELAZIONE ILLUSTRATIVA.pdf Dimensione: 2.105.701 KB**

Note:

COMUNE DI FIORANO CANAVESE

Provincia di Torino

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI ANNO 2019

Costituzione delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita con delibera di Giunta Comunale n. 10 del 15/11/2019 è così composta:

Per la Parte pubblica

- * Segretario Comunale (Dr.ssa Elena ANDRONICO)
- * Il Responsabile del Servizio Finanziario (Cecilia Rag. MORENA)

-Viste le richieste di convocazione della delegazione trattante del 09/12/2019 – prot. n. 267,

Per la parte sindacale

- I Rappresentanti delle organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nelle persone di:
 - ...CGIL – FP- UIL – E C.S.L. (non presentati).....
 - La rappresentante RSU Loredana CASTELNUOVO

Il giorno 20 DICEMBRE 2019 alle ore 9,00 nell'ufficio di segreteria, le parti richiamano il contratto decentrato integrativo per l'anno 2018, siglato in data 21/11/2018, autorizzato e approvato dalla Giunta Comunale in data 27/11/2018 con deliberazione n.39.

Vista la bozza di contratto decentrato integrativo redatta ai sensi del CCNL del 21 maggio 2018 che si allega al presente verbale;

Richiamate le deliberazioni della Giunta Comunale n. 25 del 15/11/2019 (la costituzione del fondo) e n. 41 del 15/11/2019 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività anno 2019;

Pertanto per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme del CCNL del 21 maggio 2018;

Tale contratto avrà valore fino al 31/12/2019;

Il codice disciplinare consegnato ai dipendenti e pubblicato all'albo e affisso in bacheca dal 24/04/2008;

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, e con questo accordo per l'anno 2019;

**** ANNO 2019**

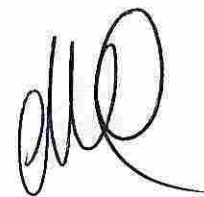
con decorrenza 01.01.2019:

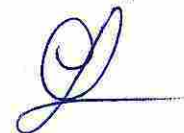
sig. Cecilia Morena da C5 a C6.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2019 (A)			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	7.668,49			
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	203,71			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento 83,20 a valere dal 2019	249,60			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	8.121,80			
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	739,00			
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	801,79			
Totale risorse variabili	1.540,79			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00			





Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	0,00	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	8.121,80			
Risorse variabili	1.540,79			
Decurtazioni	0,00			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	9.662,59			

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2019 (A)			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche STORICHE	5.923,23			
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	1.353,25			
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	7.276,48			
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	693,33			
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	668,00			
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	222,00			
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	801,79			
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2.385,12			

(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0,99			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,99			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	7.276,48			
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2.385,12			
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,99			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	9.662,59			

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica:

Dr.ssa Elena ANDRONICO

Rag. Cecilia MORENA

Per la parte sindacale:

La rappresentante sindacale unitaria:

Loredana CASTELNUOVO

Fiorano Canavese,

20/12/2019