



COMUNE DI BUSANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020

(Sottoscrizione definitiva ai sensi dell'art. 8 c. 6 del C.C.N.L. stipulato in data 21.05.2018)

-
- L'ipotesi di Contratto collettivo Integrativo Anno 2018 per la parte economica e Triennio 2018/2020 per la parte normativa, è stata stipulata in data 17/12/2018 dalla delegazione trattante di parte pubblica costituita ai sensi dell'art. 8 comma 2 del CCNL 21/05/2018 con deliberazione G.C. n. 36 del 23/07/2018 e dalla delegazione trattante di parte sindacale;
 - L'ipotesi medesima è stata trasmessa in data 19/12/2018 al Revisore dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. stipulato il 21/08/20018;
 - Il Revisore in data 21/12/2018 con verbale n. 11, pervenuto il 24/12/2018, ha rilasciato il parere favorevole;
 - Con deliberazione G.C. n. 64 del 27.12.2018, dichiarata immediatamente eseguibile, venne autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e i componenti della delegazione sindacale, alla sottoscrizione del presente "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo";
 - La sottoscrizione definitiva è avvenuta in data odierna con la firma del presente atto da parte della delegazione di parte pubblica e sindacale:

Parte Pubblica:

Segretario Comunale – Dott. Carmelo Pugliese – Presidente

Parte Sindacale:

Sindacato CGIL – Sig. Angelo Alice

Sindacato UIL - Sig. Paolo Osella

R.S.U. Aziendale - Sig.ra Maria Rita Danzero

Busano, li 27.12.2018

Comune di Busano-Prov.Torino
Via F.lli Chiapetto n. 5-10080 Busano

Tel 0124/48000 – fax. 0124/48568
www.comune.busano.to.it
posta certificata: busano@cert.ruparpiemonte.it
e-mail : busano@ruparpiemonte.it

Codice fiscale 85501210018
Partita IVA 02511270015

albopretorio online: <http://www.comune.busano.to.it>

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

In data 17 dicembre 2018, alle ore 15,00 presso la residenza municipale del Comune di Busano ha avuto luogo l'incontro tra

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – Segretario comunale – Dott. Carmelo Pugliese

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale CGIL – Sig. Angelo Alice
OO.SS. Territoriale UIL – Sig. Paolo Osella
R.S.U. Aziendale – Sig.ra Maria Rita Danzero

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2018 – 2020 e economico per l'anno 2018.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL

OO.SS. UIL

R.S.U. Aziendale



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

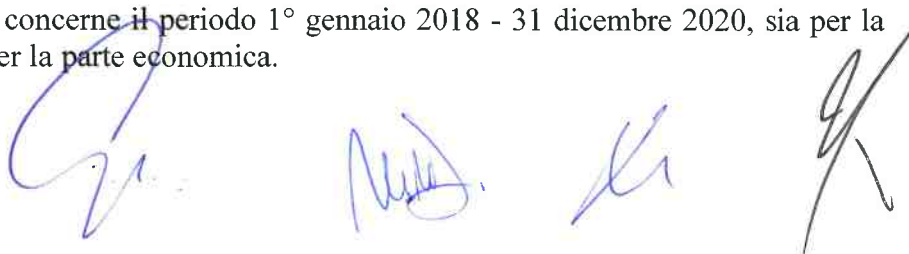
CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 65 del 17/11/2011.
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

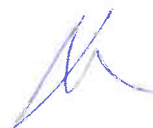
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse (parte economica), tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di giugno di ciascun anno;
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Deliberazione Giunta Comunale n. 60 del 10/12/2018.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.L'utilizzo del fondo per l'anno 2018 viene allegato al presente contratto (Allegato A).



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

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

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

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

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le seguenti procedure:

8.1 - Requisito periodo minimo di anzianità

1. Il requisito di permanenza minima nella posizione economica in godimento viene stabilito in 36 mesi e si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

8.2. - Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale della media 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.
A parità di punteggio, la progressione viene attribuita al dipendente con maggiore permanenza nella posizione economica.
A ulteriore parità assume rilievo l'anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

8.3 – Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse aggiuntive destinate alle progressioni nella categoria, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Il Segretario comunale, sulla base dei criteri descritti al punto 8.2, procede alla redazione delle graduatorie distinte per categoria in un unico elenco.
3. Le graduatorie sono portate a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
4. Le graduatorie riportano:
 - il punteggio ottenuto sulla base delle schede di valutazione (media triennio precedente),
 - i criteri adottati in caso di parità di punteggio,
 - l'indicazione, sulla base dei criteri e delle risorse messe a disposizione, dei potenziali destinatari delle progressioni,

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

- gli eventuali motivi di esclusione.

5. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio solo per errori materiali, mediante istanza scritta da presentare al Segretario comunale, entro il termine di 15 giorni. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, sentito il Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva entro 7 giorni.

Il Segretario comunale procede, infine, con propria determinazione, alla formalizzazione della graduatoria definitiva attribuendo contestualmente la progressione economica agli aventi diritto.

6. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. La progressione economica avrà decorrenza dall'1/1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto. Per l'anno 2018 si farà riferimento alle categorie economiche contenute nel CCNL economico 2008 – 2009 in quanto gli effetti del nuovo CCNL 2016-2018 decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione avvenuta il 21 maggio 2018.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

8.4 – Programmazione progressioni economiche per il triennio 2018/2020

Le parti, prendono atto che a causa della carenza del fondo non è possibile procedere a nuove progressioni orizzontali.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019. Sono fatti salvi i criteri adottati per i pagamenti già avvenuti prima della entrata in vigore del nuovo CCNL 2016-2018.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio 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 1,15 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 2,24 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

3.A. 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.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

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.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento formale.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

L'assegnazione delle indennità avverrà con le seguenti modalità:

- i responsabili delle aree formulano, ciascuno per i propri collaboratori, proposta motivata di attribuzione della indennità. La proposta, dovrà essere inoltrata al Segretario comunale entro il mese di gennaio dell'anno di competenza;
- il Segretario comunale in collaborazione con il Nucleo di Valutazione provvederà alla pesatura entro il mese di febbraio attribuendo l'ammontare spettante a ciascun dipendente nei limiti delle somme stanziare in sede di destinazione annuale delle risorse.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate al tempo di lavoro in caso di dipendente a tempo parziale. Sono ridotte proporzionalmente in caso di assenza per motivi diversi dalle ferie. A tal fine si intende mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

Sono proporzionate al tempo di lavoro in caso di dipendente a tempo parziale. Sono ridotte proporzionalmente in caso di assenza per motivi diversi dalle ferie. A tal fine si intende mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Segretario comunale.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

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

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

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.

Le modalità di quantificazione e erogazione dei premi legati alla performance individuale sono i seguenti:

14.1 Procedimento di valutazione

Le PO definiscono collegialmente le valutazioni dei propri collaboratori, utili anche alla performance individuale. In caso di impossibilità a pervenire ad un risultato condiviso procedono individualmente, in questo caso nella scheda di valutazione devono essere motivati i punteggi assegnati per ciascun collaboratore, che devono tener conto, in particolare dei principi di cui all'art. 7, comma 2, lett. :a) e b) del presente contratto.

14.2 Criteri

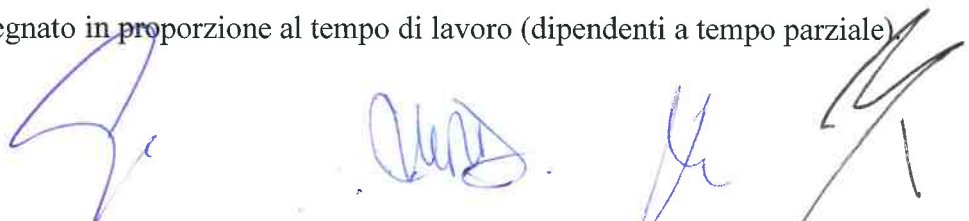
Al fine di rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato si applicano le fasce di merito stabilite con apposita deliberazione di Giunta comunale. Le parti concordano che sono in via di definizione criteri e procedure il sistema di valutazione, per tutto il personale dell'ente. Il nuovo sistema scontrerà le norme previste dalle norme del CCNL 21 maggio 2018.

Sia per i titolari di posizione organizzativa che per i dipendenti sono individuate n. 5 fasce come di seguito specificato nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti:

- la fascia "E" corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza: valutazioni inferiori al 60%;
- la fascia "D" rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino al 69,99%;
- la fascia "C" è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%;
- la fascia "B" è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%;
- la fascia "A" rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Ai dipendenti collocati in fascia "E" non viene corrisposto il premio.

Il premio viene assegnato in proporzione al tempo di lavoro (dipendenti a tempo parziale).



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

Il Segretario comunale, terminata la fase di valutazione del piano delle performance, acquisite le valutazioni dei dipendenti, provvede alla quantificazione del premio individuale, con propria determinazione, in proporzione al punteggio ottenuto.

14.3 Differenziazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti regole:

- la misura della maggiorazione è pari al 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;
- in considerazione del numero limitato di dipendenti a cui potenzialmente può essere attribuito il premio (le P.O. non concorrono) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, viene stabilita in una unità per tutto l'Ente;
- il premio viene assegnato al dipendente che ha ottenuto il punteggio più elevato. A parità di punteggio viene assegnato al dipendente che non ha ricevuto il premio nell'anno precedente;
- viene individuato un apposito importo per la maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali. Per gli anni 2019 e 2020 l'accantonamento verrà definito in sede di contrattazione integrativa.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

CAPO VII – Sezione polizia locale

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

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- l'istituto potrà essere attivato solo se sarà adottato specifico regolamento comunale, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista la possibilità di erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione (Contributi previdenziali e IRAP).

L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Tali somme sono soggette al limite del fondo 2016 e quindi non vengono previste per il triennio 2018-2020. Se ne valuterà l'introduzione se cambieranno le regole che oggi limitano l'incremento del fondo di produttività.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

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 misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,15 al giorno..

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 18 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 0 a 500 euro;

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Responsabile della Polizia locale.

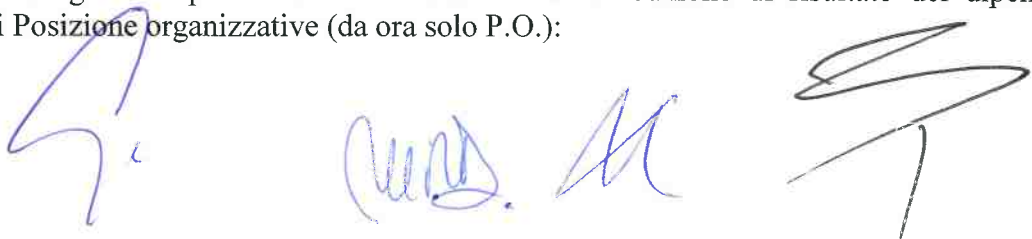
L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base delle fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione con apposita deliberazione di Giunta Comunale già adottata.
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante (comprendente i contributi previdenziali a carico Ente e l'IRAP);



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

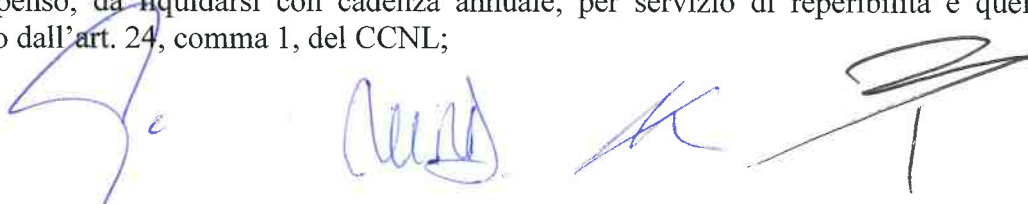
Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione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

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

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

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 22 – Turnazioni

Per le turnazioni si fa rinvio all'art. 23 del CCNL e ove dovesse essere effettuato le parti verranno riconvocate per la sua disciplina.

Art. 23 – Lavoro straordinario e banca delle ore

In applicazione all'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000 del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) le prestazioni di lavoro straordinario scattano dopo almeno mezz'ora;
- c) le prestazioni autorizzate che non possono essere pagate perché eccedenti gli stanziamenti disponibili, confluiranno automaticamente nella banca delle ore e saranno recuperate entro l'anno successivo, previo accordo con il responsabile;
- d) le ore di straordinario prestate e autorizzate, confluite nella banca delle ore in quanto non recuperate nello stesso mese, secondo le disposizioni del CCNL, anche per la parte economica.

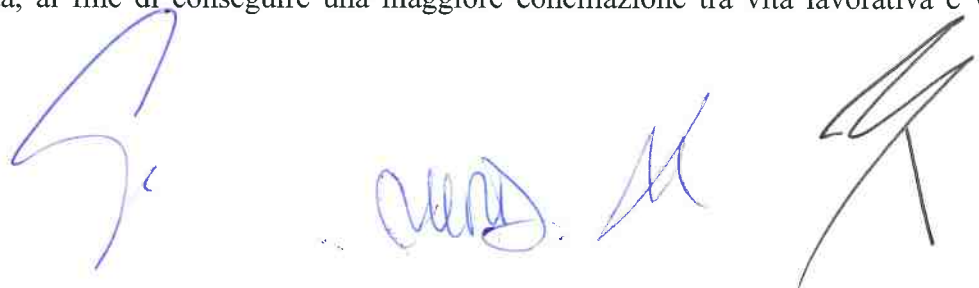
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

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

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

- fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti (escluso le posizioni organizzative il cui orario è disciplinato al punto successivo), di 1/2 ora complessiva giornaliera con la raccomandazione, di massima, di completare l'orario giornaliero teorico;
- la flessibilità consente di posticipare l'orario di entrata, nell'orario mattutino e pomeridiano, e di anticipare l'orario solo in uscita, nell'orario mattutino e pomeridiano con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio (art. 27, comma 3);
- il dipendente dovrà comunque essere sempre in servizio negli orari di apertura degli uffici al pubblico se la presenza non è garantita dai colleghi;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il dipendente deve osservare un intervallo per pausa, di 30 minuti. (art. 22, comma 7). Tale pausa può essere maggiore per effetto della flessibilità disciplinata precedentemente.

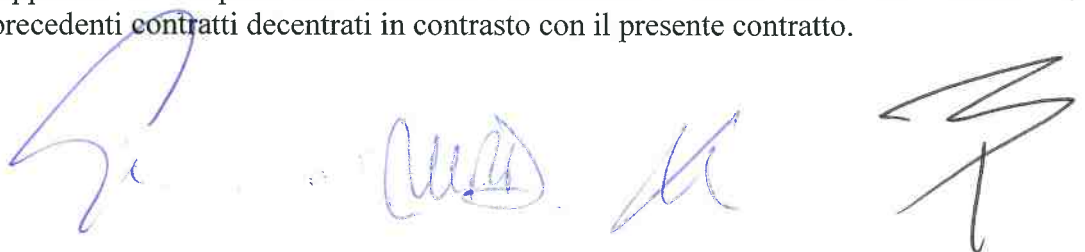
Art. ~~25~~ - Orario di lavoro delle posizioni organizzative.

Al personale al quale viene attribuita la posizione organizzativa si applica integralmente il contratto collettivo di lavoro non dirigente, con le seguenti specificazioni operative:

- ❑ è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo medio di 36 ore settimanali, calcolato su base mensile;
- ❑ nel mese possono, pertanto, essere operate compensazioni anche tra settimane diverse;
- ❑ qualora alla fine del mese, a seguito delle compensazioni, il saldo orario risultasse a credito lo stesso non sarà più riconosciuto;
- ❑ dovrà comunque essere garantito un orario minimo di presenza giornaliera di tre ore fatte salve le cause di assenza per motivi di servizio (convegni, riunioni ecc).

Art. ~~27~~ - Disapplicazioni

Vengono disapplicate le discipline sulla flessibilità dell'orario di lavoro contenute in circolari o previste nei precedenti contratti decentrati in contrasto con il presente contratto.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

Art. 22 – Servizio di mensa ai dipendenti

In applicazione all'art. 45 del CCNL 14 settembre 2000 del CCNL si conferma l'utilizzo dei buoni mensa per i dipendenti.

Possono usufruire dei buoni mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La disciplina non si applica per in caso di recupero ore..

Art. 26 – Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

Le parti si riservano di affrontare l'argomento quando ne ricorreranno i presupposti e la necessità.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

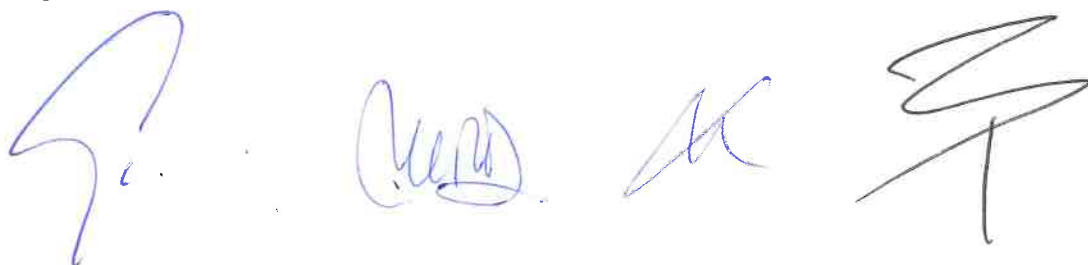
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature on the left is a large, stylized 'S'. The middle signature is more complex, appearing to be 'C. S. M.'. The signature on the right is a large, bold, stylized 'R'.

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 43 - Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
3. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
4. La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
 - Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
 - Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";

Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
 - Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 80/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
 - Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
 - Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
5. Un comitato formato dal Segretario comunale e dai responsabili definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.
6. Il Segretario comunale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Art. 36 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

1. almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione e fornirà le informazioni relative a:
 - Infortuni sul lavoro;
 - Malattie professionali.

Dichiarazione congiunta

La parte pubblica e la parte sindacale concordano di riunirsi per la contrattazione integrativa 2019 entro il 31/03/2019.

