



COMUNE DI TORRE PELLICE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 21.05.2018

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE

TRIENNIO 2019/2021

ANNO 2021

de

[Signature]

de

1

[Signature]

FP COL

[Signature]

[Signature]

[Signature]
FP

Il giorno 27 ottobre 2021 ore 15.30 in riunione presso la sede del Comune di Torre Pellice,

tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:

- Elena Arato – Responsabile del servizio finanziario
- Mauro Re - Responsabile dei servizi generali ;

e

la rappresentanza sindacale unitaria composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Enza Buondonno, Chiara Ropolo

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

- CGIL: Davide Tron
- CISL: Roberto Mascolo
- UIL: Renato Bua

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 99 del 15/09/2021, con la quale il segretario comunale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale;
- n. 98 del 15/11/2021, con la quale sono state fornite le linee guida per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021;

Atteso che il seguente incontro è stato convocato a mezzo e-mail in data prot. n. 13392 del 14/10/2021;

si conviene e si stipula quanto segue:

Com. ex FP

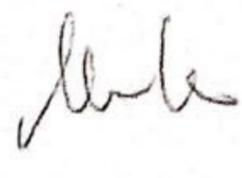


Art. 1

2



FP CGIL 

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) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, le cui disposizioni continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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

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

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

4. La sua durata è triennale, salvo:

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

CCNL
Conf



3
le



FP
Conf

Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

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

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

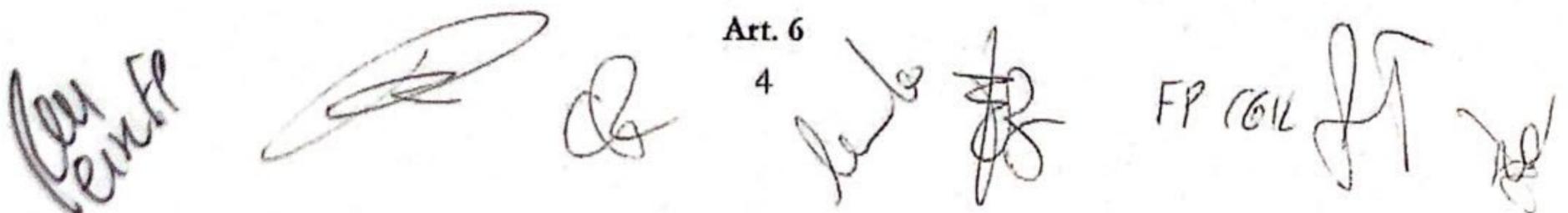
Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.
3. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 6

4



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FP 10/11' and various scribbles.

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 7

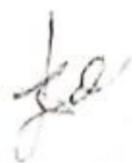
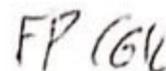
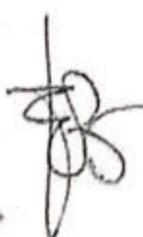
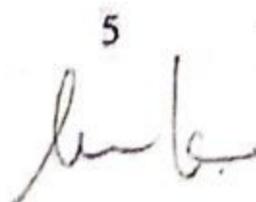
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Con particolare riferimento alla situazione di emergenza derivante dalla pandemia da Covid-19, le parti richiamano integralmente i contenuti di cui al protocollo di sicurezza sottoscritto in data 14/10/2020.

Art. 8

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
 - Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;



- **Organicità:** la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- **Flessibilità:** l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita con conseguente uscita posticipata al termine del debito orario;
- **Omogeneità:** l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore.

Art. 9

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.953,05 annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000 e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999.
2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile competente.
3. Eventuali risparmi rispetto all'importo previsto al comma 1 verranno utilizzati per erogare i premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018).
4. Si richiama l'art. 38, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Art. 10

Posizioni organizzative

1. Con deliberazione Giunta Comunale n. 53 del 12/05/2021, si è provveduto ad adottare i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e la Metodologia per la valutazione delle posizioni apicali;
2. Con deliberazione Giunta Comunale n. 72 del 23/06/2021, si è preso atto della graduazione delle posizioni organizzative effettuata dal Nucleo di valutazione in data 15/06/2021 prot. 7605 sulla base della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative approvata con DGC n. 53 del 12/05/2021;
3. Il fondo delle risorse per il finanziamento delle posizioni organizzative è stato incrementato utilizzando quota dei c.d. "resti assunzionali" determinati dal calcolo della differenza tra i residui delle proprie capacità assunzionali relative agli anni 2015/2019, nella misura di € 15.080,00, portando detto fondo quindi a un importo di € 49.649,64, come da deliberazione Giunta comunale n.193 del 30/12/2020.

Art. 11

Quantificazione delle risorse decentrate

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials 'CR' and the number '6'. To the right, there are more signatures, including one that appears to say 'FP COL' followed by a signature. On the far right, there is another signature.

1. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.

2. La parte sindacale prende atto che il Comune, con deliberazione G.C. n. 98 del 15/09/2021, ha fornito, tra l'altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2021 e che con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 294 del 17/09/2021, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 18.05.2018, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2021, secondo quanto riportato nel prospetto allegato al presente contratto (Allegato A).

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per l'anno 2021 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 12

Utilizzo delle risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, 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 15.
- 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.

2. Per l'anno 2021 le risorse decentrate, quantificate, in applicazione del l'art. 67 del C.C.N.L. del 18.05.2018, complessivamente in € 71.207,43 sono destinate alla realizzazione delle finalità indicate dell'art. 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018, ed utilizzate per erogare compensi, indennità ed incentivi come riportato nel prospetto che si allega al presente verbale e per gli importi indicati per ciascuna destinazione (Allegato B).

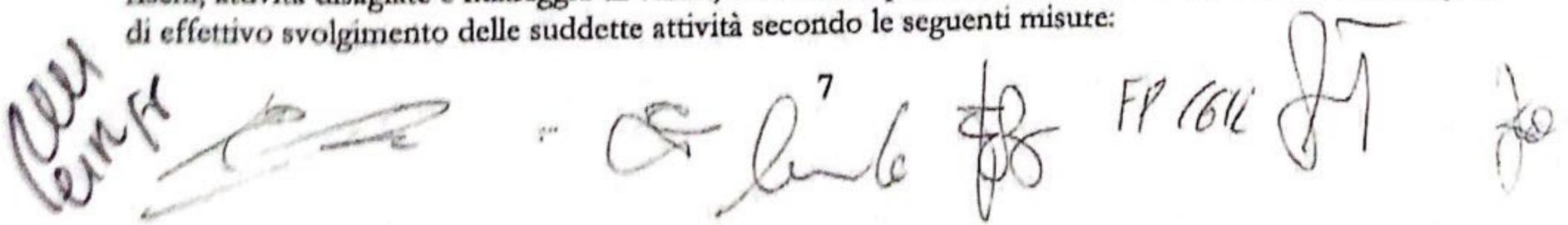
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, nonché quanto residua dopo l'assegnazione delle indennità previste dal contratto, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina di cui al successivo art. 17.

Art. 13

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

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:

CCNL
7
FP 16/11



- Espletamento di attività esposta a **rischio** (settore tecnico-operai): **euro 1,55 al giorno**;
- Espletamento di attività disagiata (nessun profilo per l'anno 2021): **euro 1,00 al giorno**;
- Espletamento di **maneggio valori** (solo per importi annui superiori a € 2.000,00): **euro 1,55 al giorno**

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

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

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

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

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

ATTIVITÀ DISAGIATE:

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

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

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

MANEGGIO VALORI

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

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

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

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

L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che, nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 2.000,00.

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

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista (ipotesi su 240 giorni)

*Alu
Cina*

[Signature]

[Signature]

FP 16/11 *[Signature]*

[Signature]

Operaio specializzato	Attività esposta a rischi	3	806,00*
Istruttore amministrativo – servizio finanziario	Attività maneggio valori	1	372,00
		Totale	1.178,00

** di cui una persona per n. 2 mesi (assunto dal 02/11/2021)

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

Art. 14

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

1. Per i dipendenti di categoria B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. del 21.05.2018, è prevista un'indennità nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi. Nelle more della predisposizione di apposito accordo con indicazione dei criteri e delle graduazione dell'indennità, nell'anno 2020, si è riconosciuta un'indennità di euro 300,00 per la delega di firma ad istruttore amministrativo contabile di cui al decreto sindacale N. 13 del 02/07/2020 per n. 6 mesi, a seguito del pensionamento del Responsabile del servizio finanziario; tale delega è stata prorogata fino al termine del perfezionamento del nuovo affidamento del Servizio Tesoreria, anche a seguito dell'assunzione in ruolo del nuovo Responsabile del servizio finanziario. Per l'anno 2021 detta indennità è quantificata in € 600,00. (??).

Nelle more della predisposizione di apposito accordo con indicazione dei criteri e delle graduazione dell'indennità, per l'anno 2021 per l'ufficio tecnico stante l'urgenza di sostituire dal 01/08/2021 la persona designata all'edilizia privata, comprendente anche la firma per le riunioni paesaggistiche, si stabilisce di erogare un'indennità di euro 250,00 (annua € 600,00) per n.1 dipendente Cat. C che durante il periodo dal 01/08/2021 al 31/12/2021 ha ricoperto il ruolo.

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

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

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe e Ufficiale elettorale
- b) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe o di funzioni incaricate dal sindaco;
- c) € 250,00 agli Ufficiali di sola anagrafe o funzioni incaricate dal sindaco;

L'indennità massima attribuibile, qualora ricorrano diverse casistiche, è determinata in € 350,00 lordi annui.

Le OO.SS. suggeriscono, nel limite del possibile e tenuto conto del lavoro dell'ufficio, di armonizzare e uniformare le deleghe, in maniera che ogni dipendente possa percepire la stessa indennità.

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

Categoria e profilo	Responsabilità specifica	N. dipendenti.	Importo €
Istruttore amministrativo cat. C	Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe o funzioni incaricate dal sindaco	2	550,00*

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

9 *Handwritten signature*

FP 10/11 *Handwritten signature*

Handwritten signature

Istruttore amministrativo cat. C	Ufficiali di Anagrafe o funzioni incaricate dal sindaco	2	461,80**
----------------------------------	---	---	----------

* di cui una persona in part-time 77,78% fino al 30/09/2021

** di cui una persona in part-time 83,33% dal 1/02/2021

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

Art. 14 - bis

Indennità specifica al personale delle categorie A e B (art. 70-septies del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 70-septies del C.C.N.L. del 21/05/2018 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B.1, l'indennità di € 64,56 annue lorde di cui all'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.07.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2021 è pari a € 10,76 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Profilo professionale	N. dipendenti addetti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
Operaio generico (nuova assunzione dal 02/11/2021)	1	B.1 tempo pieno	€ 10,76

Art. 15

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

1. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

2. Le parti danno atto che:

- a. la progressione economica all'interno della categoria, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018;
- b. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle

*Am
Fin*

[Handwritten signatures and initials]

quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

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

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

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

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

- a) **trasparenza** della procedura, basata sui criteri di cui al presente contratto, pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito internet;
- b) **rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori**;
- c) **tutela amministrativa e giudiziaria**: è stabilito in giorni 30 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro il quale prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- d) **protezione dei dati personali**: è fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso.

4. In applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, per i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, si conferma quanto indicato nel CCDI anno 2019, fatto salvo quanto previsto al comma 6, in ottemperanza ai più recenti orientamenti ARAN.

5. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita ai primi dipendenti in graduatoria nell'ambito delle risorse disponibili, quantificate per l'anno 2021 in € 2.500,00;

6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio minima di **ventiquattro** mesi nella posizione economica di livello iniziale alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione.

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

7.bis I criteri utilizzati per effettuare la progressione economica sono: 60% media degli ultimi 3 anni della valutazione - 40% esperienza lavorativa data dagli anni di appartenenza nella posizione di sviluppo.

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

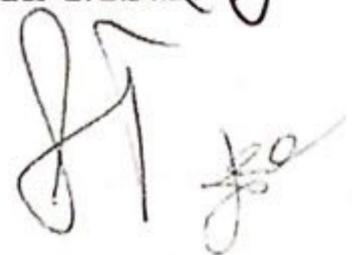
9. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

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

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



FP - CIV



Art. 16

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
2. Le parti danno atto che i criteri per l'erogazione del fondo per funzioni tecniche di cui all'art. 113/ del D.lgs. n. 50/2016 sono stati approvati nell'ambito del contratto decentrato per l'anno 2017 e successivamente adottati con specifico regolamento, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 77 - del 21.12.2017.
3. Le parti danno atto che i criteri per l'erogazione del fondo per incentivi recupero IMU TARI di cui all'art.1, comma 1091 della Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018, sono stati fissati con Regolamento approvato con DGC n. 149 del 05/08/2019.
4. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2021 nel presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 12.100,00 (cifra da rideterminare a consuntivo);
 - b) le risorse destinate al recupero IMU TARI per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 0,00;
 - c) le risorse destinate per l'espletamento del Censimento, finanziate da ISTAT, ammontano a € 1.510,00;
 - d) le risorse per le pratiche SGATE ammontano ad un totale di € 1.093,28.

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. La metodologia per la valutazione della performance è quella di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 03.02.2021.
2. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
3. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
4. La parte pubblica dà atto che, a seguito si provvederà annualmente, in sede di approvazione del P.E.G./Piano della performance ad assegnare gli obiettivi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Art. 18
Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro. Nel caso in cui si realizzassero minori giornate di svolgimento dell'attività rispetto all'importo stimato, le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.
2. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
3. Per l'anno 2021 si stabilisce l'importo di detta indennità in € 1,55 giornaliero per i giorni in cui almeno la metà dell'orario giornaliero viene espletata nel servizio di vigilanza esterna, dietro presentazione di comunicazione del responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro.

Art. 19
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo codice della strada) sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del contratto 2016/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo codice della strada, per l'anno 2021 la Giunta comunale n. 233 del 24/02/2021, l'ente ha provveduto alla destinazione dei proventi di cui al punto 1, lett. a).
3. In sede di approvazione del bilancio di previsione 2022, l'ente, destinerà – come lo scorso anno - una quota non inferiore al 5% del 50% al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, da rivedere in fase di contrattazione 2022, tenendo conto anche del totale delle sanzioni riscosse.

Art. 20
Istituti di precedenti contratti confermati

1. Si conferma quanto previsto in materia di reperibilità dai precedenti contratti decentrati integrativi per quanto riguarda il personale assegnato ai servizi demografici.
2. Si conferma altresì quanto previsto in materia di trattamento per attività prestata in giorno festivo e riposo compensativo.

Art. 21

Deroghe in materia di riposo giornaliero

1. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali.
2. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Art. 22

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Le parti concordano di trovarsi nei primi mesi del 2022 per la costituzione del fondo e la definizione del sistema di valutazione delle performance in modo da adeguarlo al CCNL 21/05/2018 con conseguente disciplina e istituzione della performance organizzativa e individuale ed eccellenze (art.69 CCNL 21/05/2018) e in attesa di eventuali modifiche introdotte dal nuovo CCNL.
4. Le parti concordano nell'andare a disciplinare nell'anno 2022 i criteri per l'eventuale attribuzione di particolari responsabilità ai sensi dell'art. 70 - quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.

[Handwritten signatures and initials]

14

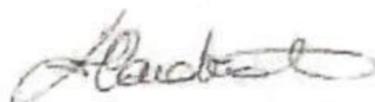
FP 10/11

Data: 15/11/2021

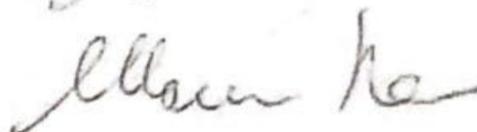
Fitme:

Delegazione Trattante di parte datoriale:

• Elena Arato – Responsabile del servizio finanziario

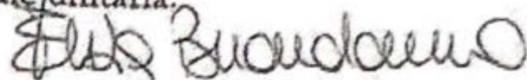


• Mauro Re - Responsabile dei servizi generali

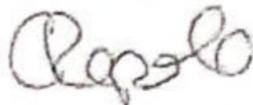


Rappresentanza sindacale unitaria:

• Enza Buondonno



• Chiara Ropolo

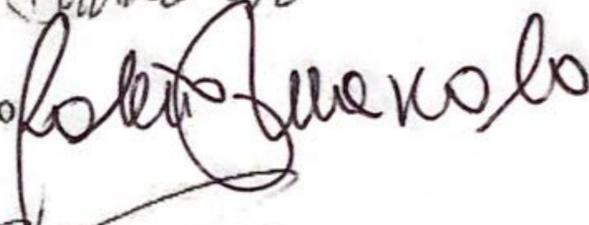


Delegazione di parte sindacale:

• CGIL: Davide Tron



• CISL: Roberto Mascolo



• UIL: Renato Bua



UTILIZZO FONDO 2021

Costituzione Fondo

Fondo fisso 2021	€ 89.022,67
Fondo variabile 2021	€ 21.895,44
Riduzione	-€ 5.007,76
	€ 105.910,36

Voci extra - Specifiche disposizioni

Funzioni tecniche	€ 12.100,00
Censimento	€ 1.510,00
SGATE	€ 1.093,28
Accertamenti IMU e TARI	€ 0,00
	€ 14.703,28

Somma disponibile

€ 91.207,08

Già utilizzati in corso d'anno

Progressioni orizzontali in essere	€ 43.409,96	Presunto
Indennità di comparto	€ 10.971,18	Presunto
Maggiorazione turno festivo	€ 0,00	manca 4° trim.
Straordinario	€ 1.953,05	imp.massimo
Indennità di Reperibilità	€ 169,96	manca 4° trim.
Totale già utilizzato	€ 56.504,15	

Somma disponibile

€ 34.702,93

Somma da contrattazione

Indennità ufficiale anagrafe stato civile	€ 1.011,80	
Specifiche resp.ragioneria	€ 300,00	
Indennità di disagio	€ 0,00	
Indennità di rischio	€ 806,00	2 operai + 1 nuovo ass. (§)
Maneggio denaro	€ 240,00	
Indennità specifica	€ 10,76	nuovo assunto B1 dal 02/11/21
indennità servizio esterno	€ 480,00	n. 2 vigili (*)
Progressioni orizzontali		da definire
	€ 2.848,56	

Produttività

€ 31.854,37







FP 164 



**COMUNE DI TORRE PELLICE
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	67.534
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	2.080
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	8.464
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	10.945
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	89.023
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	14.703
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno	52
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	985
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	-
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	-
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	6.156
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	-
Art. 67 comma 3 lett. j)	Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	-
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	-
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	21.895

TOTALE	110.918
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	5.008
TOTALE FONDO 2021	105.910

Carriera

CR

Cod. 853710.a.2
Grafiche E. Gaspari

FR

le le

FR COL

FR

FR