

**ATTO UNILATERALE
AI SENSI ART. 40 COMMA 3 TER D.LGS N. 165/2001
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI PECETTO TORINESE
ANNO 2016**

ART. 1 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e della rappresentanza sindacale, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del Ccnl/Apr 1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento dell'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto;
- c) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 del Ccnl) lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
- d) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
- e) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne contraggano debita richiesta.

ART.2 – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Sono fissati i seguenti contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali:

- 1. servizio civile e elettorale: raccoglimento registrazioni di nascita e morte -1 fisso
- 2. servizio cimiteriale e manutentivo: trasporto, ricevimento ed inumazione salme, servizi attinenti la rete stradale (compreso sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento – 1 fisso



3. polizia municipale e protezione civile: prestazioni minime riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e per i trattamenti sanitari obbligatori, l'infortunistica e il pronto intervento, gli interventi di protezione civile – 1 fisso
4. personale: erogazione emolumenti retributivi, erogazione assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (tale servizio dovrà essere garantito nei giorni tra il 10 ed il 20 del mese) – 1 fisso.

Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 10 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del Ccnl 6/7/95 ed alle vigenti norme in materia.

ART. 3 – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal Ccnl dell'agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato Ccnl quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato Ccnl quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti all'O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.



di l'attività
i trattamenti
pronto intervento
il fisco
erogazione
ed alla
il

Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 4 – INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Al fine di garantire, al massimo, la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

Tutti gli interventi sul bilancio, relativi al personale, saranno comunicati alle organizzazioni sindacali.

ART. 5 – LAVORO STRAORDINARIO

L'Amministrazione comunale si impegna a fornire, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione comunale procederà ad erogare annualmente, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del Ccnl.

A decorrere dal 31/12/1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario dovranno essere ridotte nella misura del 3% e la somma risultante dovrà confluire nel citato fondo di cui all'art. 15 del Ccnl.

Ser... F...

**ART. 6 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2016**

Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999, del C.C.N.L. 5.10.2001, del C.C.N.L. 22.01.2004, del C.C.N.L. 09.05.2006, del C.C.N.L. 11.04.2008 e del successivo C.C.N.L. 31.07.2009.

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

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

ART. 7 - INDENNITA' DI RISCHIO

Al personale inquadrato nella categoria A e B, nonché al personale C e D, non incaricato di posizione organizzativa destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio compete una indennità annua per 12 mensilità di € 360,00 ai sensi dell'art. 41 del C.C.N.L. del 22.01.2004;

Si considerano attività comportanti la diretta esposizione ad alcuni dei rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- a) prestazioni di lavoro che comportano l'esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporti di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che comportino contatto con catrami, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di segnaletica in presenza di traffico e dei servizi di polizia stradale;
- c) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti da lavori di fogne, cantine, sentine, pozzi o da lavori di bonifica paludosi;
- e) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dagli impianti di depurazione continua;
- f) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

ART. 8 - REPERIBILITA'

Per l'applicazione dell'indennità di reperibilità si rimanda a quanto stabilito all'art. 23 del C.C.N.L. 14.09.2000.

ACQUE
ATA'



Il servizio di reperibilità è organizzato a copertura delle fasce orarie durante le quali non è assicurato in via ordinaria il servizio di competenza. In tale ipotesi è posto in reperibilità esclusivamente il personale che, per profilo professionale, sia in grado di assicurare concretamente il servizio.

E' escluso l'inserimento nei turni di reperibilità di personale amministrativo, salvo che per il servizio di stato civile in caso di morte, nonché di più dipendenti di pari profilo professionale.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

I turni di reperibilità sono comunque contenuti nei limiti delle risorse assegnate a tale istituto.

L'istituto della reperibilità qui disciplinato è esclusivamente quello di natura contrattuale ed ai fini della relativa indennità. Restano pertanto fermi, per tutti i dipendenti, tutti gli obblighi in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali.

ART. 9 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e s.m.i., è corrisposta l'indennità per maneggio valori al personale dipendente, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cui siano formalmente attribuite le funzioni di economo comunale o di agente contabile.

All'economo comunale, che non riveste qualifica di Posizione Organizzativa, compete un'indennità annua di € 300,00.

L'indennità giornaliera, per singola persona, è così determinata:

maneggio medio mensile di valori di € 5.000,00	€	0,52
maneggio medio mensile superiore a € 5.000,00	€	1,00

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1).

I valori oggetto di maneggio sono il denaro contante e i titoli di credito (assegni bancari ed assegni circolari) nonché i valori bollati e postali.

L'amministrazione si fa carico di eventuali danni subiti nella gestione del maneggio valori nonché dei ticket restaurant e dei buoni benzina non imputandoli agli addetti in caso di colpa lieve. In nessun caso l'amministrazione si farà carico dei suddetti danni per colpa grave o dolo.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con apposito provvedimento.

La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata verrà erogata a consuntivo, su attestazione del Responsabile del Servizio, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e ai giorni di effettivo utilizzo.

ART. 10 – ATTIVITA' DISAGIATE

Al personale dei servizi di categoria A, B e C che prestano attività lavorativa al sabato e alla domenica nell'orario normale di lavoro sono riconosciute, oltre alla maggiorazione della retribuzione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo di cui all'art. 24 comma 5) del C.C.N.L. 14.09.2000, le seguenti indennità:

- € 2,90 orarie per lavoro diurno nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali e per lavoro notturno;
- € 4,00 orarie per lavoro festivo notturno;

ART. 11 – QUOTA RISERVATA PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Il fondo annuo ammonta ad € 5.500,00.

La somma è così destinata:

1. per il personale appartenente alla categoria C e D responsabile del procedimento a seguito di determinazione del responsabile del servizio:

Servizio Polizia Municipale (annuo)

Responsabile del procedimento Vice Comandante € 800,00

Servizio Tecnico Lavori Pubblici (annuo)

Responsabile del procedimento lavori pubblici € 1.800,00

Responsabile manutenzioni € 400,00

Servizio Tecnico Edilizia (annuo)

Responsabile del procedimento paesaggistica € 650,00

Servizio Amministrativo – Ufficio Demografico

Responsabile del procedimento Stato Civile € 650,00

2. per il personale, diverso da quello contemplato al punto 1, appartenente alle categorie B, C e D a cui siano state attribuite specifiche responsabilità con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, secondo i criteri e gli importi di seguito elencati:

- Servizio amministrativo:

- n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP, compenso annuo € 300,00 ciascuno;
- n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale d'anagrafe, compenso annuo € 300,00;
- n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale di Stato civile, compenso annuo € 300,00;
- n. 1 dipendente categoria B, addetto URP, compenso annuo € 300,00;



3. Il fondo sarà parametrato in base alla determina di assegnazione delle specifiche responsabilità di procedimento.

ART. 12 – MESSI NOTIFICATORI

Ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. integrativo del 14.09.2000, la somma di € 1,10 per ogni notificazione dell'amministrazione finanziaria è destinata al messo notificatore quale incentivo di produttività.

ART. 13 – PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

La produttività verrà erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance e in conformità alla metodologia di valutazione approvata dall'Ente e alla normativa in essere.

Hanno diritto a partecipare all'erogazione dei compensi per la produttività i lavoratori dipendenti assunto a tempo indeterminato, a tempo determinato o in contratto di formazione lavoro con più di un mese di servizio presso l'Ente.

Il budget destinato annualmente alla produttività, comprese le somme residue degli anni precedenti riportate nella parte variabile del fondo e ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, viene suddiviso per il numero dei dipendenti dell'Ente aventi diritto alla produttività, individuando un budget pro-capite.

Per ogni dipendente, in base alla valutazione relativa al comportamento professionale del dipendente, il budget viene così suddiviso:

- Valutazioni superiori o uguali al 95% : assegnazione del budget individuale
- Valutazioni tra il 70% e il 94,99 : assegnazione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione inferiore al 70% : nessuna assegnazione

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% sono distribuiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita (superiore al 70%), ai dipendenti dell'area nel quale si è prodotto tale avanzo.

ART. 13 BIS – COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITA' E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite dalle norme e disposizioni vigenti.

ART. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti concordano di attuare n. 1 progressione economica per il personale dipendente categoria B1.

La progressione non avrà luogo per quei dipendenti che conseguano una valutazione insufficiente.

Le progressioni economiche ove attivate secondo le modalità e procedure di cui al successivo art. 15, considereranno le valutazioni relative all'anno precedente.

ART. 15 - REQUISITI E PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la Po in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore in questo Comune.

Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale di almeno il 85%.

A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media triennale del punteggio ottenuto per ogni singolo anno.

A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

1. Miglior punteggio conseguito nel singolo anno nel corso del triennio;
2. Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
3. Sorteggio





Al personale ammesso a partecipare alla selezione, verranno applicati ulteriori criteri quali esperienza acquisita, i risultati ottenuti nelle prestazioni rese, la formazione, secondo i seguenti prospetti:

Progressione economica per le categorie B-C

Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
1) esperienza acquisita	10	1 o 0,5 punti per ogni anno di servizio (anzianità nella Pubblica Amministrazione)	1 punti per ogni anno di servizio nella categoria 0,50 punti per ogni anno nelle categorie inferiori
2) prestazioni erogate	15	media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	
3) aggiornamento professionale	7	1. corsi di formazione ed aggiornamento professionale	pari o inf. a 1 gg: 1 punto per ogni corso negli ultimi 3 anni sup. a 1 gg: 2 punti per ogni corso negli ultimi 3 anni autorizzati dal responsabile del servizio
	3	2. Possesso di Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	SI : punti 3 NO: punti 0
	35		

Progressione economica per la categoria D

Criteri generali	Punteggio	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
------------------	-----------	-------------------------	--------------------------

selezione	massimo		
1) prestazioni erogate	25	media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni	
2) aggiornamento professionale	7 3	1. corsi di formazione ed aggiornamento professionale 2. Possesso di Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza; iscrizione a specifici albi professionali; dottorati di ricerca; master Universitari della durata superiore a 2 mesi	pari o inf. a 1 gg: 1 punto per ogni corso negli ultimi 3 anni sup. a 1 gg: 2 punti per ogni corso negli ultimi 3 anni autorizzati dal responsabile del servizio o segretario comunale SI: punti 3 NO: punti 0
Totale	35		

Le selezioni relative alle progressioni economiche delle categorie B, C e D vengono effettuate come segue:

a) Per il criterio “prestazioni erogate”:

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi 3 anni;
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 15 mentre la media pari ad 85 equivale a 0 punti;

b) Per il criterio “aggiornamento professionale” (punteggio massimo 10 punti):

- **fino ad un massimo di 7 punti** sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 3 anni. A tal fine viene attribuito un punteggio pari a **1** punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata pari o inferiore a 1 giorno e **2** punti sono attribuiti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata superiore ad una giornata lavorativa.
- **Punti 3** in caso di possesso di Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza e per la categoria D, oltre al Titolo di studio superiore, anche l'eventuale iscrizione a specifici albi professionali, dottorati di ricerca, master Universitari della durata superiore a 2 mesi

...a 1 gg: 1 punti
negli ultimi



Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- 1) Per ogni tipologia di passaggio sarà diffuso un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.
- 2) L'esame della documentazione sarà effettuato entro i cinque giorni successivi alla presentazione.
- 3) L'ammissione alla selezione verrà effettuata nel rispetto dei criteri previsti dal presente contratto.
- 4) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale.
- 5) Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata
- 6) E' stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
- 7) La commissione che dovrà valutare i ricorsi dovrà essere composta da 2 componenti RSU e/o Sindacato e da due componenti rappresentanti l'Amministrazione.
La commissione avrà 15 giorni di tempo per prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche.

ART. 16 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai fini dell'applicazione della di cui agli artt. 8-11 del Ccnl – ordinamento, si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica l'esclusività delle funzioni aventi rilevanza esterna ai sensi dell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

La valutazione del risultato sarà a cura del nucleo di valutazione secondo i criteri concordati, con una retribuzione di risultato variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

ART. 17 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ai dipendenti che lavorano su più turni, o secondo una programmazione plurisettimanale continuativa, si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Per tutti gli altri dipendenti, tale riduzione sarà oggetto di discussione e applicazione, in conseguenza dell'entrata in vigore di successive disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali di comparto.

ART. 18 – FORMAZIONE

E' annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari almeno all'1% annuo del monte salari 1999 salvo diverse disposizioni di legge.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni ed obiettivi finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale del personale.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, salvo diversa destinazione in accordo tra le parti.

ART. 19 – PREVENZIONI E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

In accordo e con la collaborazione degli Rls vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART. 20 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E LA TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

L'Amministrazione con delibera n. 14 del 17.02.2012 ha approvato il Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni.

A partire dall'anno 2012 il comitato è operante nello svolgimento delle attività di competenza.

ART. 21 – MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente contratto si potrà costituire una commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali.

ART. 22 – EROGAZIONE DEL FONDO

Gli istituti contrattuali previsti nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane dell'anno 2016 saranno applicati ed erogati all'atto di perfezionamento della procedura di approvazione del presente atto. Il fondo per la produttività di cui all'art. 13 del presente contratto sarà erogato in seguito alle valutazioni dell'anno 2016.

ART. 23 - NORME FINALI

ndente e dovra
r funzioni ed obiettivi
a propria attivita



Quando non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dal
gente C.C.N.L., dalle norme legislative, regolamentari e disposizioni vigenti.

Tutte le somme non utilizzate per gli istituti contrattuali previsti nei vari accordi decentrati
nonché quelle risparmiate dal fondo dello straordinario, rientreranno nel fondo della produttività
collettiva.

Letto, firmato e sottoscritto

Pecetto Torinese, 14 SET 2017

Per la parte pubblica:

- Dott.ssa Diana VERNEAU - Segretario Comunale – Presidente



LINEE DELLE RISORSE P
UMANE E PER LA

art. 31 e 32 del C.C.N.L. del Com
dell'art. 4 del C.C.N.L. del 09.05.2006, c
il fondo per le politiche
RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, ST
fatti derivanti dall'incremento della dotaz
NL 05.10.2001)

1) Risorse già o
1.4)



NE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016

Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del Comparto del personale delle Regioni ed Autonomie Locali del 1997, dell'art. 4 del C.C.N.L. del 09.05.2006, dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008, dell'art. 4 del C.C.N.L. del 05.10.2001, fondo per le politiche

RISORSE AVANTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 15 comma 1, comma 5 per i processi derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL 01.04.1998; art. 4 commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

	2016
1) Risorse già quantificate per l'anno 1998 in applicazione art. 31 e 32 CCNL 06.07.1995	€ 29.009,17
1.A) a detrarre le somme destinate nell'anno 1998 Per il lavoro straordinario (art. 14 ccnl 01.04.1999)	-€ 9.827,50
1.B) differenza da destinare alle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività	€ 19.181,67
2) compensi per lavoro straordinario destinati nell'anno 1998 al personale VII e VIII QF	€ 2.312,35
3) risorse destinate al LED anno 1998 (LED attribuiti e attribuibili)	€ 6.264,55
4) Importo 0,52% MS 1997 (art. 15 c. 1 lettera j)	€ 1.903,78
5) processi di riorganizzazione e aumento dotazioni organiche (art. 15 c) 5)	€ 2.890,00
6) importo pari al 1,1% MS 1999 a decorrere da 1 gennaio 2001 (art. 4 c 1 CCNL 05.10.01)	€ 4.541,56
7) RIA (ART. 4 C. 2 CCNL 05.10.2001)	€ 1.229,02
	€ 1.051,83
1) quota 3% riduzione straordinaria	€ 39.374,76
A)	€ 225,45
B) Incremento risorse art 32 CCNL 22.01.2004	
1) 0,62% MS 2001 (COMMA 1)	€ 2.797,28
2) 0,50% MS 2001 (COMMI 2 E 3)	€ 2.255,87
3) dichiarazione congiunta 14 ccnl 22.01.04 - incremento posizioni economiche	€ 429,56
4) dichiarazione congiunta n. 4 ccnl 2006 - incremento posizioni economiche	€ 533,95
5) dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 2009 - incremento posizioni economiche	€ 337,37
B)	€ 6.354,03
C) Incremento risorse art 31 comma 2 CCNL 22.01.2004 - ART 4 CCNL 09/05/06 -	
1) 0,50% MS 2003 (art. 4 CCNL 09/05/06)	€ 2.310,37
C)	€ 2.310,37
D) Incremento risorse art 8 comma 2 CCNL 11.04.2008	
0,6% MS 2005	€ 3.103,08
D)	€ 3.103,08
E) Incremento risorse con importi aventi caratteristiche di VARIABILITA' (art. 31 comma 3) CCNL 22.01.04)	
1) integrazione 1,2% ms 1997 (art. 15 c2 CCNL 01/04/99)	€ 4.393,34
2) attivazione nuovi servizi (art. 15 c 5 ccnl)	€ -
3) fondo incentivante ICI (art. 4 comma 3 ccnl 05/10/2001) Lett. K)	€ 330,00
4) compensi specifici per legge D.lgs. 163/2006 progettazione lett. K	€ -
E)	€ 4.723,34
F) residui vari liquidazioni anno 2015	€ 37,39
TOTALE FONDO ANNO 2015	
TOTALE A)	€ 39.374,76
TOTALE A1)	€ 225,45
TOTALE B)	€ 6.354,03
TOTALE C)	€ 2.310,37
TOTALE D)	€ 3.103,08
TOTALE E)	€ 4.723,34
TOTALE F)	€ 37,39
RIDUZIONE PARTE FISSA FONDO 2014	€ -
RIDUZIONE RISORSE VARIABILI VINCOLATE FONDO 2015	-€ 1.202,48
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2016	€ 54.745,94

1.1 PROSPETTO FINALE DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE CONTRATTATE:

Voce	Articoli CCNL	Voce di bilancio esercizio 2016	2016
Somme ex led		Cap. stipendi	€ 4.196,15
Progressione economica orizzontale	17 comma 2 lettera b)	Cap. stipendi - cap. 2164 € 310,81	€ 25.488,08
Indennità di comparto	33 comma 4 ccnl 22.01.04	Cap. stipendi	€ 11.404,68
Indennità di:	17 comma 2 lettera d)		
RISCHIO		1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 1.650,00
REPERIBILITA'		1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 51,69
MANEGGIO VALORI		1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 300,00
ORARIO NOTTURNO FESTIVO - NOTTURNO FESTIVO		1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 260,00
ATTIVITA' DISAGIATE CAT. A - B - C	17 comma 2 lettera e)	1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 1.330,00
SPEC. RESPONSABILITA' CAT. B C D (NON p.o.)	17 comma 2 lettera f)	1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 5.500,00
Messi		1.01.01.01.004 CAP 2164	€ 22,00
Produttività e miglioramento dei servizi	17 comma 2 lettera a)	1.01.01.01.004 CAP 2164	€ -
	ART. 15 CO 5		€ -
	ART. 15 CO 2		€ 4.393,34
fondo incentivante ICI (art. 15 comma 1 lett. K CCNL 01/04/99)	art. 4 comma 3 CCNL 05/10/01	1.01.01.01.004 CAP. 2172/4	€ 150,00
compensi specifici per legge D.lgs. 163/2006 progettazione	art. 15 comma 1 LETT. K CCNL 01/04/99	Risorse gestite in appositi capitoli	€ -
			€ 34.745,94

Le somme destinate per lavoro straordinario dell'anno 2016 sono pari ad € 7.289,70:

Somme destinate all'anno 1998 per lavoro straordinario

€ 9.827,50

a detrarre:

somme destinate anno 1998 per lavoro straordinario al personale Ex QF VII-VIII

-€ 2.312,35

eventuali risparmi di straordinario (art. 14 cc 3 e 4 CCNL 01.04.99)

-€ 225,45

somma disponibile per il lavoro straordinario

€ 7.289,70