

COMUNE DI ALBIANO D'IVREA

Provincia di Torino

.....

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Anno 2022



La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del vigente CCNL, è così composta:

Per la Parte pubblica

- Segretario Comunale dr.ssa ANDRONICO Elena
- Responsabile Ufficio Finanziario dr.ssa TAGLIARO Serena
- RSU dr.ssa FROLA Monica

Per la parte sindacale Sig. OSSOLA Gianluca (CGIL)

Il giorno 24 novembre alle ore 12:00, le parti richiamano la deliberazione di Giunta Comunale nr. 87 del 17.11.2022 riguardante le linee di indirizzo per l'utilizzo del Fondo di contrattazione decentrata anno 2022 e la determinazione del Responsabile dell'Ufficio Finanziario nr. 85 del 17.11.2022 di costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2022;

Richiamano, infine, le norme contrattuali vigenti, in particolare IL CCNL 2004/2005 , il I CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, nonché i contratti integrativi aziendali stipulati in applicazione del CCNL relativi agli anni 1997/97 – 1998/2001 – 2002/2005 – 2006-2007 e 2008-2009 ed il nuovo CCNL del 21.05.2018;

Vista la verifica del monitoraggio di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs.25.5.2017 n.75 il quale prevede che: *"a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente destinate al trattamento accessorio del personale , anche del livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, di cui all.art.1, comma 2, del d.lgs. 30.3.2001 n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art.1 comma 236 delle lagge 28.12.2015, n. 2058 è abrogata"*; quindi anche per il 2020, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio;

Visto in particolare l'art.67 del nuovo CCNL del 21.05.2018, relativo alla costituzione del fondo;

Preso atto che la costituzione del fondo risulta rispettosa di quanto previsto dal l'art.67 comma 1 del nuovo CCNL del 21.5.2018, in relazione alle modalità di calcolo dell'importo unico consolidato ed alla sua coincidenza con quanto certificato dal revisore dei conti in ordine al Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 e che quindi deve essere meramente rettificata ed integrata con le disposizioni precitate;

La deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 17.11.2022 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività 2022;

Tale contratto avrà validità fino al 31/12/2022;

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione .



1-Risorse decentrate stabili disciplina e calcolo analitico Anno 2022

Le parti concordano (previa approvazione da parte della Giunta Comunale e controllo della compatibilità dei costi da parte del revisore dei conti):

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERE DI STABILITA' E CONTINUITA' 2022

Comune di Albiano d'Ivrea	
	Preventivo 2022
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	13.403,51
Incrementi stabili soggetti al limite	
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	498,80
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	582,40
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	1.081,20
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	13.403,51
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	14.484,71
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	1.967,84
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.258,78



Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	6.226,62
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	3.344,58
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	3.344,58
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	9.571,20

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	24.055,91
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	1.385,27
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	18.244,86
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	22.670,64

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	1.566,61
Fondo straordinario erogato	


4 di 12







TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	18.244,86
Fondo Straordinario 2016	1.566,61
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	19.811,47
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2022	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	18.244,86
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente	
Fondo Straordinario anno corrente	1.566,61
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	19.811,47

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO

OK

IL FONDO ASSUME IL VALORE COMPLESSIVO DI EURO EURO 22.670,64 per l'anno 2022 DI CUI EURO 18.244,86 SOGGETTO AL LIMITE (la spesa di personale effettivamente sostenuta nell'anno 2016 è inferiore alla media della spesa sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013 e, pertanto viene assicurato il rispetto dell'art.1 comma 557 e comma 557-quater della legge 296/2006, come da ultimo modificato dal comma 5 bis dell'art.3, d.l. 24/6/2014 n. 90, convertito in legge 11.8.2014 n. 114)

In merito al fondo incentivo per la progettazione, ammontante ad euro 3.344,58 compresi oneri a carico dell'ente, dopo le modifiche apportate all'art.113 del d.lgs. 50/2016, dalla legge di bilancio 2018, è da considerare al di fuori del tetto del trattamento accessorio, indicazione dettata dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 6/2018

I compensi per incentivi tecnici verranno aggiornati in base ai lavori che si affideranno successivamente alla data del presente.

Per il dipendente FRANZIN Alberto, assunto presso questo ente per 24 ore e poi in convenzione per altre 10 ore al Comune di Cossano C.se, previo accordo tra i comuni, la produttività verrà erogata da questo ente per conto del Comune di Cossano Canavese per la sua quota parte. Il Comune di Cossano Canavese rimborserà la somma erogata.

2-Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (obiettivi)

Il fondo di cui all'art. 9 è destinato a compensare il personale mediante il riconoscimento del merito e dell'impegno, quantitativo e qualitativo, nel lavoro di gruppo e/o individuale per il raggiungimento degli obiettivi e lo svolgimento delle attività dell'ente e verrà utilizzato come segue:

5 di 12



Comune di Albiano d'Ivrea	
UTILIZZO FONDO	
2022	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	22.670,64
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	14.484,71
	8.185,93

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIV	CONSUNTIV
Progressioni economiche STORICHE	7.404,33	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.755,73	
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.701,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	12.861,06	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	1.623,65	
Totale utilizzo progressioni	9.105,33	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	3.344,58	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	3.344,58	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	1.623,65	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		4.841,35

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	945,00		
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	225,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.400,00		
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	2.895,00		
Totale utilizzo altre indennità (H)	6.465,00	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	22.670,64	INSERIRE A MANO LA FORMULA = D + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = F + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	INSERIRE A MANO LA FORMULA = E - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = G - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE

VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	OK
---	-----------

Le parti stabiliscono di destinare il fondo relativo alla performance collettiva ai dipendenti per compensare il raggiungimento di obiettivi che sono stati stabiliti dall'amministrazione con deliberazione G.C. n. 24 del 14.03.2022 e per il mantenimento dei seguenti servizi per la cittadinanza:

- servizio prelievi ematici: presa in carico dell'utenza, registrazione appuntamenti e invio prenotazioni all'A.S.L;
- servizio Alert System di informazione telefonica;
- servizio messa a regime G.E.P.I;
- servizio verifica e controllo per ottenimento reddito di cittadinanza;
- servizio implementazione impianto di videosorveglianza, ad ottenimento di contributo richiesto.

3-RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI un PERLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA a (ART.7 COMA 4 LETT.A CCNL 21/05/2018)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c.1 del CCNL 2016-
2. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART.7 COMA 4 LETT.B CCNL 21/05/2018)

3. L'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione già in vigore presso l'Ente
4. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata –secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

4-FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2022 il totale complessivo di lavoro straordinario è stato determinato in € 1.566,61, rispetta i vincoli di spesa sul personale attualmente vigenti, come da prospetto della costituzione del Fondo 2022.



COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

Il fondo è stato costituito con determinazione nr. 85 del 17.11.2022;

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE EPER LA PRODUTTIVITA'

Per l'anno 2022 il fondo di cui all'art.67 CCNL 2018 verrà utilizzato come specificato nel presente contratto integrativo

a) Progressione economica orizzontale

Per l'anno 2022 si prevedono l'effettuazione di nr. 1 progressione orizzontale da D1 a D2 e nr. 1 progressione orizzontale da C1 a C2;

b) Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis nuovo CCNL

E' riconosciuta un'indennità di disagio lavoro ai due operai dell'ufficio tecnico , per una spesa complessiva di euro 945,00 (RAINERO euro 720,00 e SALVO euro 225,00), pari ad euro 3,20 giornalieri per RAINERO e 1 euro giornaliero per SALVO.

c) Compensi per specifiche responsabilità

Per il 2022 euro 2.400,00 annui cosi' ripartiti:

- Euro 1.200,00 per il responsabile dei procedimenti anagrafici, elettorali e dello stato civile (MALACRINO' Antonietta)
- Euro 1.200,00 per il responsabile dei procedimenti di polizia municipale (BODRINO Claudia)

d) Indennità di servizio esterno

- e) Nella destinazione delle risorse si ritiene i base all'art. Art. 56 quinquies di destinare , a decorrere dal 2019, un ulteriore indennità di servizio esterno pari ad 1 euro per giorni di servizio (225) all'unica vigilessa BODRINO Claudia , per i servizi che espleta; Si richiama il suddetto articolo:
- f) *1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza , compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.*
- g) *2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.*
- h) *3. L'indennità di cui al presenta articolo :*
 - i) *a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;*
 - j) *b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del*
 - k) *6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;*
 - l) *c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;*

m) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 -bis.

e) Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni

I parametri utilizzati saranno quelli previsti dal sistema di valutazione delle performances approvato con deliberazione G.C. n. 9/2022.

f) Compensi connessi all'attivazione di nuovi servizi o all'ampliamento di quelli esistenti

Le parti stabiliscono di destinare il fondo relativo alla performance collettiva ai dipendenti per compensare il raggiungimento di obiettivi che sono stati stabiliti dall'amministrazione con deliberazione G.C. n. 24 del 14.03.2022 e per il mantenimento dei seguenti servizi per la cittadinanza:

- servizio prelievi ematici: presa in carico dell'utenza, registrazione appuntamenti e invio prenotazioni all'A.S.L;
- servizio Alert System di informazione telefonica;
- servizio messa a regime G.E.P.I;
- servizio verifica e controllo per ottenimento reddito di cittadinanza;
- servizio implementazione impianto di videosorveglianza, ad ottenimento di contributo richiesto.

5-Valutazione delle prestazioni individuali

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata sulla base dei criteri individuali approvati con il piano delle performance 2022 (deliberazione G.C. N. 9/2022).

Si stabiliscono i criteri di valutazione che vengono così di seguito riportati:

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI (non rientranti nella presente contrattazione)

1.1. La valutazione è composta, per un massimo di 51/100 per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati dal Piano delle Performance, e per i restanti 49/100 per il comportamento del dipendente come da scheda Allegato 1;

1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente relazionerà al responsabile in merito ad ogni processo in cui è stato coinvolto.

Il Responsabile preposto riscontrerà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.

1.3. La valutazione dei responsabili sarà fatta dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilevato nelle relazioni di cui al punto precedente.

1.4. La valutazione dei dipendenti sarà fatta dal responsabile;

1.5. Il sistema prevede cinque livelli di performance riferiti al merito. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

- Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

- Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

- Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

- Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.



- Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.
Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

6-Progressioni orizzontali e verticali

Si prevedono nr. 2 progressioni nel corso dell'esercizio 2022.

Le parti convengono i seguenti criteri per l'attribuzione delle progressioni:

- Avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Avere un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella posizione economica attualmente ricoperta con precedenza al dipendente che non abbia beneficiato di progressioni orizzontali dal momento dell'accesso in servizio;
- Non aver ricevuto, nell'ultimo triennio, sanzioni disciplinari pari o superiori al rimprovero verbale, anche se formalizzato per iscritto;
- Valutazione della performance individuale, rilevata dalla media dell'ultimo triennio superiore a 90/100;
- Avere prestato almeno 350 giorni di presenza in servizio effettivo nel biennio precedente; concorrono a formare il totale dei giorni utili ai fini di cui sopra le seguenti voci:
 - Permessi retribuiti al 100%
 - Infortuni per cause di servizio
 - Astensione obbligatoria per maternità
 - Permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
 - Ferie
 - Ricoveri ospedalieri, day hospital e comunque, qualsiasi assenza determinata da patologie che richiedono terapie salvavita.La redazione della relativa valutazione verrà effettuata dal segretario comunale.

Le parti concordano che saranno applicate le norme vigenti e le norme contenute nel regolamento degli uffici e dei servizi.

I presenti criteri sono validi esclusivamente per l'anno 2022 e saranno oggetto di ricontrattazione a seguito dell'approvazione del nuovo contratto CCNL.

7-Riduzione dell'orario di lavoro

La riduzione dell'orario di lavoro sarà oggetto di discussione e applicazione in caso di richieste e necessità.

8-Formazione

Verrà annualmente destinata nel rispetto del CCNL una quota percentuale derivante del monte salari dell'anno precedente per la formazione del personale.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per

funzioni e obiettivi e finalizzata:

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

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

9-Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1- MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART.7 COMMA 4 LETT.M CCNL 21/05/2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008. L'espletamento delle proprie funzioni potrà avvenire in orario di lavoro;
- coinvolgimento del rspp e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.



2- INNOVAZIONE TECNOLOGICHE E QUALITA' DELLAVORO (ART.7 COMMA 4 LETT.T CCNL 21/05/2018)

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

10-DISPOSIZIONI FINALI

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

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 10 giorni dalla richiesta avanzata.

Per tutto quanto non espressamente richiamato nel presente documento, si rimanda al vigente CCNL e alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 67 commi 11 e 12 copia della presente sarà trasmessa alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato , con certificazione sulla corretta applicazione delle disposizioni da parte dell'organo di revisione dell'ente. Il documento sarà pubblicato sul sito web dell'ente al fine di garantire la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini.

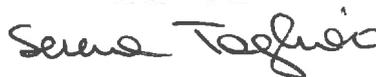
In originale firmato:

Per la parte pubblica:

Segretario Comunale dr.ssa ANDRONICO Elena



Responsabile Ufficio Finanziario dr.ssa TAGLIARO Serena



RSU dr.ssa FROLA Monica



Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig. Ossola Gianluca (CGIL)

