

Contrattazione 2021

COMUNE DI ALBIANO D'IVREA

Provincia di Torino

■■■■■■■

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Anno 2021

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)
- Per la parte sindacale (Sig. Ossola Gianluca)

Il giorno 30 novembre alle ore 16:15, Le parti richiamano l'accordo integrativo per l'anno 2018-2019 siglato in data 27.12.2018 , autorizzato e approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 76 nella seduta del 17.12.2018;

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 dei 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. 60 del 09.11.2021 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 2021;

Tale contratto avrà validità fino al 31/12/2021;

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

Visto il parere favorevole del revisore dei conti;

1-Risorse decentrate stabili disciplina e calcolo analitico anno 2021

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'2021

VOCE		RIFER.CONTRATTUALE	IMPORTO
1	Risorse stabili al 31.12.2017-importo consolidato, certificato dall'organo di revisione	CCNL 2016-2018 art.67 comma 1	13.403,51
2	Recupero retribuzione individuale anzianità personale cessato (da anno 2017)	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.c	
3	Risorse riassorbite ai sensi art.2 comma 3 d.lgs.165/2001	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.d	
4	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi amm.vi di delega o di trasferimento di funzioni , a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amm.ni di provenienza	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.e	
5	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.g	
6	Risorse stanziante dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 2 lett.h	
	Totale risorse stabili soggette a limite		13.403,51
7	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31.12.2015 (dal 2019)	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.1	582,40
8	Differenza tra gli incrementi a regime (conteggianti in base agli step di incremento previsti nel 2018) riconosciuti alle posizioni economiche di categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 2 lett.b	498,80
	Totale risorse stabili non soggette a limite (CCNL 2016-2018 dichiarazione congiunta n.5)		1.081,20
	TOTALE RISORSE STABILI		14.484,71
1	Somme derivanti attuazione art.43 l.447/97	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 3 lett.a	
2	Economie da piani di razionalizzazione art.16 commi 4 e 5 dl 98/2011	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 3 lett.b	
3	Risorse previste per incentivi condono edilizio	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.c	
4	Frazione di R.I.A personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.d	

5	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. e	
6	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria art.54 CCNL 14/9/2000	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 3 lett. f	
7	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari 1997	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. h	1.967,84
8	Risorse per il conseguimento obiettivi dell'ente definiti nel piano delle performance	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. I –ex art.15 comma 5	4.258,78
9	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. k	
10	Risorse stabili di anni precedenti non interamente utilizzate	CCNL 2016-2018 art.68 comma 1 ultimo periodo	
	Totale risorse variabili soggette a limite		6.226,62
11	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.c	
12	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi –entrate conto terzi o utenza- tra cui i compensi censimenti ISTAT	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.c	
	Totale risorse variabili non soggette a limite		
	TOTALE RISORSE VARIABILI		6.226,62
	TOTALE DELLE RISORSE SOGGETTE A LIMITE		19.630,13
	TOTALE DELLE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE		1.081,20
	TOTALE DELLE RISORSE		20.711,33

IL FONDO ASSUME IL VALORE COMPLESSIVO DI EURO EURO 20.711,23 per l'anno 2021 DI CUI EURO 19.630,13 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 2.818,26 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. Trattandosi, quindi, di spesa non effettivamente a carico di questo ente non è rientrante nel computo. Rientra nel computo la quota parte a carico di questo ente.

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:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2021 DESTINAZIONE STORICHE VINCOLATE

	VOCE	RIFER.CONTRATTUALE	2021
1	Progressioni orizzontali anni precedenti	CCNL 2016-2018 art.68 comma 1	8.849,36
2	Indennità di comparto	CCNL 2016-2018 art.68 comma 1	4.557,41
	Totali destinazioni storiche vincolato		13.406,77
	Di cui soggette a limite		12.325,57
	Di cui non soggette a limite		1.081,20
	DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI		
3	Premi correlati alla performance individuale	CCNL 2016-2018 art 68 comma 2	
4	Premi correlati alla performance collettiva	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2	3.892,33
5	Indennità condizioni di lavoro	CCNL 2016-2018 art. 70 bis	945,00
6	Indennità di turno	CCNL 2016-2018 art. 68 comma 2 lett.d	
7	Indennità di reperibilità	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.d	
8	Compensi specifiche responsabilità	CCNL 2016-2018 art.70 quinquies	2.400,00
9	Indennità di servizio esterno	CCNL 2016-2018 art.56 quinquies	225,00
10	Indennità di funzione	CCNL 2016-2018 art.56 sexies	
11	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi –condono edilizio	CCNL 2016-2018 art. 68 comma 2 lett.g	
12	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi ICI	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.g	
13	Progressioni orizzontali anno in corso	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.j	
14	Compensi previsti da disposizioni di legge per	CCNL 2016-2018 art.	

	incentivi funzioni tecniche		
15	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi Istat	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.g	
	Totali destinazione risorse disponibili		7.462,33
	Di cui soggette a limite		7.462,33
	Di cui non soggette a limite		--
	TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE		19.630,13
	TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE		1.081,20
	TOTALE RISORSE		20.711,33

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. 14 del 01.02.2021 e per l'attuazione dei seguenti nuovi 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

1. Per l'anno 2021 il totale complessivo di lavoro straordinario autorizzato con determina del segretario comunale n. 5 del 08.02.2021 ammonta ad euro 1.750,64 , non è inserito nel presente fondo e rispetta i vincoli dei limiti di spesa sul personale attualmente vigenti.

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

1. Il fondo è stato costituito con deliberazione della G.C. n.60 del 09.11.2021

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

1. Per l'anno 2021 il fondo di cui all'art.67 verrà utilizzato come specificato nel presente contratto integrativo

a) Progressione economica orizzontale

Per l'anno 2020 non si prevede l'effettuazione di progressioni orizzontali

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 2021 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 in 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; nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza Covid-19 tale servizio sono stati potenziati. 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 presente 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 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;*
- k) *6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;*
- l) *c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;*
- m) *d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 -bis.*

n) 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. 14/2021.

o) 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. 14 del 01.02.2021 e per l'attuazione dei seguenti nuovi 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 2021 (deliberazione G.C. N. 14/2021).

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

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI (non rientranti nella presente contrattazione)

1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 60/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda

1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto.

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

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

1.4. Considerato che i responsabili di servizio al momento sono 3 (oltre al Segretario), e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue per la valutazione:

- una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato
- una valutazione complessiva compresa fra 61/100 e 70/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (30%)
- una valutazione complessiva compresa fra 71/100 e 80/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (60%)
- una valutazione superiore a 81 fino a 100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato massima (100%)

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

2.1 La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente ha partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per i restanti 60/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda

2.2 Sulla valutazione del responsabile, il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili.

2.3 La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto della relazioni di cui al punto

1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.

2.4 Considerato che il comune dispone di meno di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall'art. 19 c. 6 cpv del D.lgs. 150/09 come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.

La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:

- o punteggio inferiore a 60/100 nessuna erogazione
- o punteggio da 60 a 70 erogazione del 50%
- o punteggio da 71 a 75 erogazione del 70%
- o punteggio da 76 a 80 erogazione del 90%
- o punteggio da 81 a 100 erogazione del 100%

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due (cat. A e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

L'applicazione dell'art. 69 (differenziazione del premio individuale) del CCNL 21.05.2018 verrà discussa e approvata nell'ambito della contrattazione annuale decentrata del fondo di competenza.

La scheda di valutazione individuale sarà compilata dal segretario comunale e riguarderà le

prestazioni e non le caratteristiche delle persone ed è rapportata ai risultati complessivi:
Le risorse non attribuite verranno redistribuite a tutto il personale che ha raggiunto la fascia più alta (ottimo).

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli articoli 8 e 11 del CCNL e delle successive modifiche ed integrazioni si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

- a) Dimensioni organizzative
- b) Responsabilità e relazioni
- c) Professionalità
- d) Gestione

Conseguentemente, le parti sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1) concordano su fatto che le figure professionali sono valutate dal nucleo di valutazione e nominate dal Sindaco.

6-Progressioni orizzontali e verticali

Non si prevedono progressioni nel corso dell'esercizio 2021.

Permangono, comunque, i seguenti criteri già individuati in sede di contrattazione 2016 per l'attribuzione delle progressioni:

- Avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Maggiore anzianità di servizio;
- Avere un' anzianità di servizio di almeno dieci anni nella posizione economica attualmente ricoperta;
- Non aver ricevuto, nell'ultimo triennio, sanzioni disciplinari pari o superiori al rimprovero verbale, anche se formalizzato per iscritto;
- Valutazione del comportamento organizzativo, 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.

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

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

5. 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.
 -

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

1. 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.
2. 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:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

10-DISPOSIZIONI FINALI

3. 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.
4. 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.
5. 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:

dr. ssa Elena Andronico

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig. Ossola Gianluca

ALBIANO D'IVREA LI