



COMUNE di BUSSOLENO  
CITTA METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCI) DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI BUSSOLENO PER TRIENNIO 2019/2021.

In forma di scrittura privata: 19 - DICEMBRE 2019

La Delegazione di parte pubblica:

- |                            |                                       |
|----------------------------|---------------------------------------|
| ➤ Dr.ssa Marietta CARCIONE | Presidente - Segretario Comunale      |
| ➤ Dr.ssa Irene BARDO       | Responsabile area Contabile           |
| ➤ Sig. Dario MORINO        | Responsabile area Amministrativa      |
| ➤ Geom. Luca VOTTERO       | Responsabile area tecnico manutentiva |

Le Organizzazioni Sindacali

Sig. FAVARO Gianni  
Sig. BUA Renato

CGIL\_ Funzione Pubblica  
UIL\_ Funzione Pubblica

RSU ( soggetto unitario) : LOSURDO Emanuela  
MIAGLIA Gian Franco

Premesso che:

- Le parti hanno definito, nella riunione del 28.11.2019, l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI) giuridico per il triennio 2019/2021 ed economico a valere per l'anno 2019, del personale dipendente del Comune di Bussoleno;
- Il Revisore del Conto, con verbale in n. 27 del 10.12.2019, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio.
- La giunta Comunale, con propria deliberazione n. 164 del 12.12.2019 ha approvato il suddetto accordo autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;

Si stipula il presente contratto collettivo integrativo del personale del comune di Bussoleno per il triennio 2019-2021.

**Art. 1 – Oggetto e obiettivi**

Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

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

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.

Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

## **Art. 3 – Lavoro straordinario**

Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 9.100 in considerazione della riduzione dettata dal quarto comma dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione e autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento: a domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato anche parzialmente.

## **Art. 4 – Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

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

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;

b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;

c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di



servizio con apposite disposizioni organizzative. Si demanda ad apposito regolamento la disciplina dell'istituto.

#### **Art. 5 – Criteri generali per la determinazione per la retribuzione di risultato per i titolari di P.O.**

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottati dall'Ente a cui si rinvia.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita in misura proporzionale tra i titolari di incarico.

L'erogazione di tale retribuzione, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione degli obiettivi annualmente assegnati.

#### **Art. 6 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità:

##### **Per le attività esposte a rischio**

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area Manutentiva appartenente alla categoria B (n.5 dipendenti), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizioni a rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari., lavori stradali oltre che per attività soggette a rischio chimico.

Le parti condividono che sarà corrisposta la somma di € 1,70 su base giornaliera.

Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

Le risorse di cui al presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività soggetta a rischio.

##### **Per le attività implicanti il maneggio di valori**

Si dispone che l'indennità per le attività implicanti il maneggio di valori sia attribuita al personale nominato Agente contabile, o sub agente.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo.

L'indennità di cui al presente articolo è fissata come segue:

<b>IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA</b>		
fino a € 1.000,00	annui	€ 0
da € 1.001,00	fino a 6.000,00 annui	€ 1,00
oltre 6.000,00	annui	€ 1,50

#### **Art. 7 – Indennità di Turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;



- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono prevedere un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

La corresponsione degli importi relativa all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento di turni stessi.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

### **Art. 7 – Indennità di Reperibilità**

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è:

- a) Corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) Quantificata come da CCNL in vigore;
- c) Non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente;
- d) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.

Per quanto non previsto nel presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di indisposizione o altri motivi che non permettono la disponibilità di pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale dell'area Tecnica/Manutentiva e al personale del servizio stato civile e cimitero, per quest'ultimo la reperibilità è svolta solo nei giorni di chiusura pari a tre giorni consecutivi.

### **Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili - P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.

4. Gli incaricati sono individuati annualmente dal Responsabile di Area, in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

5. Specifici incarichi di responsabilità sono conferiti dalla Giunta comunale in funzione della particolarità delle attività da svolgere per un arco temporale, in genere, non coincidente con l'anno solare.

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto

all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

7. In applicazione dei citati criteri, si individuano i seguenti ruoli:

Area tecnica Manutentiva. – Incaricato dei seguenti procedimenti:

° Responsabile Transizione Digitale – Referente Privacy e Pago Pa .

### **Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata:

- a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

- a compensare altresì i compiti di responsabilità affidati a:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

- a compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La misura della indennità viene così determinata:

- €. 300,00 ufficiale stato civile/anagrafe/elettorale;
- €. 300,00 responsabile tributi per le responsabilità previste dalla legge;

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

L'indennità sarà erogata in misura annua indipendentemente dei giorni lavorativi/anno. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza della liquidazione dei compensi legati alla performance.

### **Art. 10 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se rende in via continuativa e prevalente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

L'indennità è prevista nella misura giornaliera di € 1,50.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante P.M. predisposta previa presentazione di report giornaliero dettagliato.

### **Art. 11– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 68, c.2, lett. G del CCNL 21/05/2018 per gli importi annualmente preventivati nel rispetto dei limiti di legge.

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:

1. Risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del DDLL n. 50/2016 – incentivi tecnici
2. Risorse destinate all'attuazione dell'art. 3, c. 57, della L: 662/96 – incentivi per attività di controllo ICI/IMU/TARI.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti con atto del responsabile del servizio competente.

### **Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance**



Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

Per la misurazione e la valutazione della performance si conferma la metodologia adottata dall'Ente a cui si fa specifico rinvio.

La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata :

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
- b. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- c. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- d. alla capacità di relazione con l'utenza.

Le parti concordano di destinare al fondo per la performance individuale il 30% delle risorse di cui all-art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018.

### **Art. 13 – Disciplina del premio differenziale individuale**

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:

la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 5% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio, con un minimo di una unità che abbia, comunque, conseguito la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.
- In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di parità, con maggior anzianità di servizio.

### **Art. 14 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.



La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018. Le parti concordano di definire i criteri puntuali per l'attivazione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, con decorrenza 2020.

### **Art. 15 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo**

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione. Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi:

- Progressioni economiche orizzontali;
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004;

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata, a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL relativo alla performance individuale.

Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate.

Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti ed in via residuale al finanziamento della performance individuale, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

### **Integrazione risorse art. 67, comma 4 (1,2%) verifica eventualità di integrazione**

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo massimo all'1,2% del monte salari 1997, subordinatamente alla verifica sulla sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate.

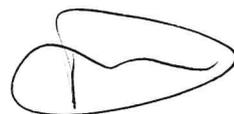
### **Art. 16 – Disposizioni finali**

Si precisa infine che il contratto integrativo diventerà efficace, a seguito della sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica, come previsto dalle norme vigenti.

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS e le RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari nazionali e decentrate vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto:



**La delegazione trattante di parte pubblica**

Flavia Gacciome

Barob

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**Organizzazioni Sindacali**

CGIL FP [Signature]

UIL FP [Signature]

**RSU**

[Signature]

[Signature]



COMUNE di BUSSOLENO  
CITTA METROPOLITANA DI TORINO

**Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo**

**ANNO 2019**

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2019 destinate alla contrattazione collettiva decentrata, secondo quanto risulta nel prospetto allegato sotto A). Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), c) ed f) del CCNL 22/5/2018, sono calcolate in via presunta in quanto conoscibili nel loro ammontare soltanto a consuntivo. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, i cui effetti definitivi sono conoscibili soltanto al termine dell'anno solare. All'occorrenza l'Amministrazione provvederà al ricalcolo delle risorse stabili e variabili, nonché alla rimodulazione proporzionale degli importi stimati e destinati per ciascun istituto economico regolato dal presente contratto (fatti salvi gli importi).

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,1% del monte salari 1997.

Per quanto riguarda gli istituti nuovi previsti nel C.C.N.L. 21 maggio 2018 si concorda quanto segue:

- indennità servizio esterno (art. 56 quinquies del CCNL) €. 1,50/die per una spesa annua presunta di €. 990,00 (3 persone);
- indennità condizioni di lavoro/rischio (art. 70 bis del CCNL) €. 1,70/die per una spesa annua presunta di €. 1.870,00 (5 persone);
- indennità condizioni di lavoro/maneggio valori (art. 70 bis del CCNL) €. 1,00/die per una spesa annua presunta di €. 990,00 (4 persone);
- indennità ufficiale di Stato Civile/Anagrafe/Elettorale (art. 70 quinquies comma 2 del CCNL) €. 900,00 (3 persone);
- Indennità responsabile tributi per le responsabilità previste dalla legge (art. 70 quinquies comma 2 del CCNL) €. 900,00 (3 persone);
- Servizio di Reperibilità art. 24 del CCNL 21.05.2018:

Nel 2019 viene riconosciuta la reperibilità per l'ufficio cimitero e stato civile nelle seguenti giornate:

21.04.2019	2 persone	20,66	41,32
01.11.2019	2 persone	10,33	20,66
Totale			61,98

Per quanto riguarda art. 67 c.3 lettera a), quale servizio conto terzi, la somma di euro 12.000 viene destinata al servizio di pronto intervento SMAT, svolto dal personale dell'area Tecnico Manutentiva, oltre l'orario di lavoro. Per quanto non descritto si rimanda ad apposito provvedimento del Responsabile dell'Area tecnico Manutentiva per la disciplina puntuale di ripartizione delle somme.

La Delegazione di Parte Pubblica propone di destinare per le specifiche responsabilità previste all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018, €. \_600,00 così definite:

- Responsabile Transizione digitale- Referente Privacy e Pago Pa con indennità pari ad Euro 600,00

Preso visione inoltre della bozza presentata dal Responsabile Settore Economico Finanziario del Regolamento Incentivi Gestione Entrate (art. 1 c. 1091 della L. n. 145/2018) si conviene sulla sua validità e quindi lo si rimanda all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

Si concorda per quanto concerne l'art. 69 sempre del CCNL di fissare in 30% la misura di differenziazione del premio individuale da attribuire ad un solo dipendente.

**Ripartizione risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività  
( art 68 CCNL 2018)**

UTILIZZO FONDO	2019
<b>V- TOTALE FONDO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A VINCOLO</b>	153.627,65
<b>TOTALE RISORSE STABILI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA</b>	119.153,28
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI LE INCLUSE SOMME NON SOTTOPOSTE A VINCOLO</b>	34.474,37

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Progressioni economiche STORICHE	51.355,77
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	14.315,99
Totale utilizzo risorse stabili	65.671,76
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>53.481,52</b>

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Indennità di turno	6.305,00
Totale utilizzo risorse stabili	6.305,00
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>47.176,52</b>

**UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)**

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	7.350,00
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi ICI	600,00
Art. 67 c. 3 lett. a)- servizio conto terzi -	12.000,00
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k)</b>	<b>19.950,00</b>

**DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (attività esposte a rischi e maneggio valori)	2.860,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	600,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018	1.800,00
Indennità art. 56 quinquies	990,00
Reperibilità stato civile e cimitero	61,98
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	10.166,67
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	4.358,00
<b>TOTALE GENERALE UTILIZZO</b>	<b>20.836,65</b>

Verifica rispetto art. 68 c. 3 ccnl 2019: La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al C.2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, c. 3 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificatamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

POSITIVA

Letto, confermato e sottoscritto: 19 DICEMBRE 2019

**La delegazione trattante di parte pubblica**

Torietà Caccione  
Benedo Le  
[Signature]  
[Signature]

[Signature]

**Organizzazioni Sindacali**

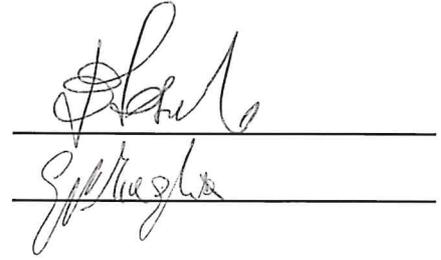
CGIL FP

UIL FP



Handwritten signatures for CGIL FP and UIL FP, with a long diagonal line crossing through the bottom of the signatures.

RSU



Handwritten signatures for RSU, consisting of two lines of cursive text.