

**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
SUSA**

**Anno 2023 2024 2025**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

-----

Preintesa del 29.11.2023

|                                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Disposizioni Preliminari.....                                                                                                                       | 4         |
| <b>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....</b>                                                                                       | <b>5</b>  |
| <b>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione .....</b>                                                                                               | <b>5</b>  |
| <b>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</b>                                                                                                      | <b>6</b>  |
| <b>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</b>                                                                            | <b>7</b>  |
| <b>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali .....</b>                                                                                                   | <b>8</b>  |
| <b>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</b>                                                                                                  | <b>8</b>  |
| <b>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori .....</b>                                                                                                 | <b>9</b>  |
| <b>Art. 8- Incarichi di Elevata Qualificazione.....</b>                                                                                             | <b>9</b>  |
| <b>Art. 9- Lavoro Straordinario .....</b>                                                                                                           | <b>9</b>  |
| <b>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro .....</b>                                                                                               | <b>10</b> |
| <b>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022 .....</b>                                                                            | <b>11</b> |
| <b>Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale.....</b>                                                                                          | <b>13</b> |
| <b>Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale .....</b>                                                                                 | <b>14</b> |
| <b>Art. 14 - Turno.....</b>                                                                                                                         | <b>15</b> |
| <b>Art. 15 - Reperibilità.....</b>                                                                                                                  | <b>15</b> |
| <b>Art. 16 – Criteri di valutazione .....</b>                                                                                                       | <b>15</b> |
| <b>Art. 17 - Premi correlati alla performance organizzativa .....</b>                                                                               | <b>15</b> |
| <b>Art. 18 - Premi correlati alla performance individuale.....</b>                                                                                  | <b>15</b> |
| <b>Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge .</b>                                          | <b>17</b> |
| <b>Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica all'interno delle aree .....</b>                                                    | <b>17</b> |
| <b>(art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14, comma 2, CCNL 16.11.2022).....</b>                                                                         | <b>17</b> |
| <b>Art. 21 -Servizio Mensa/Buoni Pasto .....</b>                                                                                                    | <b>19</b> |
| <b>Art. 22- Criteri relativi alla Formazione .....</b>                                                                                              | <b>19</b> |
| <b>Art. 23 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</b>                                                                         | <b>20</b> |
| <b>Art. 24 - Eccedenza di Personale .....</b>                                                                                                       | <b>20</b> |
| <b>Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro .....</b>                                                                              | <b>20</b> |
| <b>Art. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....</b> | <b>20</b> |
| <b>Art. 27 - Tutela della Privacy .....</b>                                                                                                         | <b>22</b> |
| <b>Art. 28- Monitoraggio e verifiche .....</b>                                                                                                      | <b>22</b> |
| <b>Art. 29 - Norme finali .....</b>                                                                                                                 | <b>22</b> |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Chichi', 'Paul', 'Eman', and 'Raffa'.

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL).

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs.. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

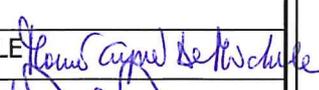
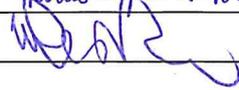
Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

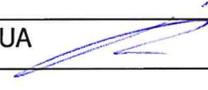
1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

**COMUNE DI SUSÀ**  
**(Città Metropolitana di Torino)**

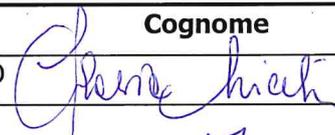
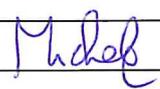
Delegazione Trattante di parte pubblica:

| Ruolo         | Nominativo                                                                                                        |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Presidente | Dott. Diego JOANNAS            |
| 2. Componente | Dott.ssa Emanuela PESANDO                                                                                         |
| 3. Componente | Arch. Maria grazia DE MICHELE  |
| 4. Componente | Dott. Marco MASSAVELLI         |
|               |                                                                                                                   |

Delegazione di parte sindacale:

| Sigla         | Nominativo                                                                                          |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C.G.I.L. - FP | Ernesto COLONNA  |
| U.I.L. - FPL  | Renato BUA       |
|               |                                                                                                     |

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| Nome                                                                                        | Cognome                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Flavia                                                                                      | NICCHIO  |
| Adriano                                                                                     | FAVRO                                                                                        |
| Michele  | FAVRO   |
|                                                                                             |                                                                                              |









### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:  
Dott. Diego JOANNAS (Presidente)  
Dott.ssa Emanuela PESANDO (Componente e sostituto presidente)  
Arch. Maria Grazia DE MICHELE (Componente)  
Dott. Marco MASSAVELLI (componente)
- Per la parte sindacale:  
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:  
Flavia NICCHIO  
Adriano FAVRO  
Michele FAVRO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

CGIL FP – Ernesto COLONNA

UIL FPL – Renato BUA

### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula definitiva del presente.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. 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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Chiaki' and other illegible signatures.

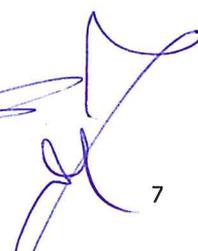
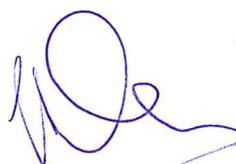
#### Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Premesso che rimane tuttora in vigore, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

| Servizi o uffici                                  | Funzioni essenziali                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stato civile<br>n. 1 dipendente                   | Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.<br>Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.                                   |
| Polizia Locale<br>n. 2 Agenti (1 per turno)       | a) attività della centrale operativa (da svolgersi mediante deviazione telefonica sul cellulare di servizio della pattuglia automontata ove non vi fosse personale dedicato non scioperante);<br>b) vigilanza casa municipale |
| Protezione Civile<br>N.2 dipendenti (1 per turno) | Interventi urgenti ed indifferibili                                                                                                                                                                                           |
| Servizi del personale<br>1 dipendente             | Nel caso che lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 10 e il 15 di ogni mese.                                                                                                         |

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, 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 5° 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 responsabili degli uffici e dei servizi 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 10 giorni 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 e al personale.
1. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
  2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.



## Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. 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'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre 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. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel normale rapporto di lavoro;
  - d. 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, per il rispetto dei 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 del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
  - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
  - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
  - d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

## Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Viene riconosciuto il diritto all'impiego della strumentazione informatica comunale per lo svolgimento dell'attività sindacale, senza pregiudizio per le attività di istituto.

*Enrich*

*Shich*

*[Signature]*

*[Signature]*

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### **Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, previa contestuale informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

#### **Art. 8- Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Il fondo degli incarichi di elevata qualificazione per l'anno 2023 è dell'importo di **€ 71.252,08**.
2. Il budget di premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata alla posizione organizzativa annualmente e pesata dal sistema di valutazione.
3. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato, il budget individuale per posizione è parte del fondo delle posizioni organizzative detratta l'indennità di risultato.

**Per l'anno 2023 le parti concordano che la somma di € 1.221,28 relativa all'indennità di risultato viene imputata al Fondo, parte risorse variabili.**

#### **Art. 9- Lavoro Straordinario**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere r) e s) e dell'art. 32 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
2. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore laddove istituita.
5. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022 pari a **€ 11.000,00**. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
6. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs 66/2003 e successive modificazioni.

#### **Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - **Le parti prendono atto che al momento non sussiste la fattispecie.**
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

*Spicchi* *Alme*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

d. Attività svolte prevalentemente in particolari condizioni ambientali;

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori, per l'anno 2023:

- **€ 1,60** al giorno per max 230 gg. (giorni massimi lavorativi decurtate le ferie) per n. 5 addetti (n. 4 operai e n. 1 addetto alle pulizie) = **€ 1.650,00**.

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori\* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

| <b>Valori trattati</b><br><b>Importi maneggiati annualmente</b> | <b>Indennità</b><br><b>€/giorno</b> |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Fino a € 499,00                                                 | -                                   |
| da € 500,00 a € 2.000,00                                        | 1,00                                |
| Oltre € 2.000,00                                                | <b>1,20</b>                         |

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Funzionario, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

5. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo su base annuale e attestazione del Funzionario.

**\* non è da considerare valore il bancomat.**

**7. Per l'anno 2023** l'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

- **€ 1,20** al giorno per max 230 gg. (giorni massimi lavorativi decurtate le ferie) per n. 2 addetti = **€ 550,00**.

#### **Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali stabiliti dal medesimo articolo. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento del responsabile d'area:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria);

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad un massimo di euro 3.000,00 o 4000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 33%**

- Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

- **Complessità direzionali organizzative: 33%**

- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;

- **Responsabilità: 33%**

- Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
- Strategicità: valore 1/3 del 33%;

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Funzionario, sentito il Segretario comunale, mediante apposito atto organizzativo motivato. Tale atto sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto organizzativo il Funzionario provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle figure apicali dell'Ente finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla Conferenza dei Responsabili.

6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima negoziata annualmente;

c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Per l'anno 2023 si stabilisce la seguente misura della indennità per un importo di € **3.900,00**:

| DIPENDENTE                                           | ATTIVITA'                                | INDENNITA' A PERSONA                                   |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| ufficiali di anagrafe e stato civile (n. 3)          | Responsabilità connesse alla delega      | € 750,00                                               |
| Vice ufficiale elettorale e vicesegretario sec (n.1) | Coordinamento ufficio e 29 comuni        | € 900,00 (di cui € 500 finanziati con risorse esterne) |
| Capo operai (n.1)                                    | Direzione e coordinamento squadra operai | € 1.250,00                                             |

### Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale

- Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
  - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio o servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
  - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad un massimo di euro 3.000,00 o 4000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è determinato in relazione alle seguenti variabili:
  - Grado rivestito: 30%**
    - Ufficiale: valore 2/3 del 30%;
    - Sottufficiale: valore 1/3 del 30%;
  - Responsabilità: 30%**
    - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 30%;
    - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 30%;
    - Responsabilità Gerarchica: valore 1/3 del 30%;
  - Grado di Complessità: 30%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 30%;
    - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 30%;
    - Grado di complessità Gestionale: valore 1/3 del 30%;
  - Peculiarità dell'Ente: 10%**
    - Dimensionali: valore 1/4 del 10%;
    - Istituzionali: valore 1/4 del 10%;
    - Sociali: valore 1/4 del 10%;

- Ambientali: valore 1/4 del 10%.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
  4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile dell'Area, sentito il Segretario comunale, mediante atto di organizzazione interna. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile dell'Area provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile dell'Area verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
  5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla conferenza dei Responsabili.
  6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
    - a. determinazione del budget;
    - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima negoziata annualmente;
    - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
  7. L'indennità in argomento è riconosciuta al profilo di vicecomandante per un importo di **€ 1.500,00** per l'anno 2023.

#### **Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa, da intendersi in via prioritaria nell'arco della prestazione giornaliera, in servizi esterni di vigilanza e di presidio, monitoraggio e controllo del territorio. Tale indennità giornaliera viene determinata in **euro 1,60**.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante, sentito il Segretario comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo su base trimestrale e su attestazione del Responsabile dell'Area a cadenza mensile.
4. Tale indennità è stabilita in indicativi **€ 2.200,00**.

| Profilo professionale    | n. addetti                                      | 2022              |
|--------------------------|-------------------------------------------------|-------------------|
| Agente di Polizia locale | n. 6 di cui 1<br>cessata al 13<br>novembre 2023 | € 2.200,00        |
| <b>TOTALE</b>            |                                                 | <b>€ 2.200,00</b> |

*Emu*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

#### **Art. 14 - Turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 per un importo relativo all'anno 2023 di **€ 15.500,00**.

#### **Art. 15 - Reperibilità.**

In applicazione di tale indennità relativa al servizio di stato civile si rimanda a quanto stabilito dall'art. 80 comma 2 lettera d) del C.C.N.L. 19.11.2022 per un importo di **€ 200,00**.

#### **Art. 16 – Criteri di valutazione**

1. I criteri per la ripartizione degli incentivi di performance sono così distribuiti:

- Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa: 60%;
- Comportamenti professionali (individuali): 40%.

Tale principio verrà riportato all'interno del sistema di valutazione vigente.

#### **Art. 17 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 50% e solamente se la performance individuale supera il 50%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 50%.
3. Valutazioni inferiori al 50% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - a. Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
  - b. Valutazione tra il 50% ed il 89,99%: distribuzione in percentuale rispetto al punteggio attribuito;
  - c. Valutazione inferiore al 50%: nessuna distribuzione della produttività.

#### **Art. 18 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché

alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

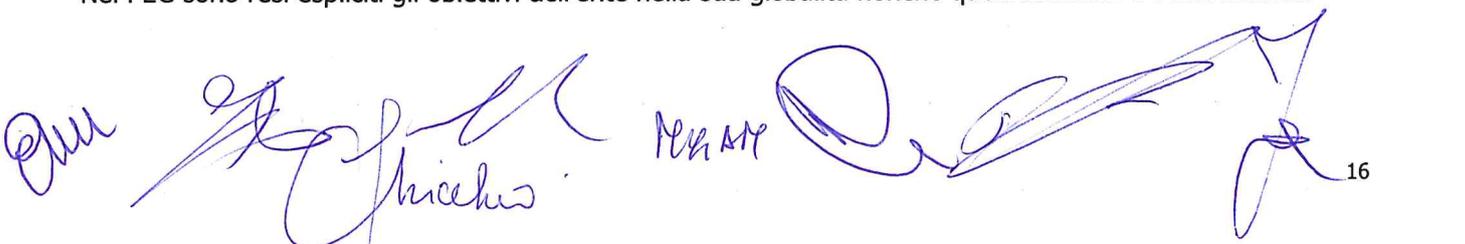
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **50%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato **con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno**, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della normativa vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il **30% del valore medio della performance individuale** di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio personale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata sarà demandata annualmente alla Contrattazione Decentrata, che per il 2023 è definita in 4 dipendenti qualora superino il punteggio del 95%.
11. I 4 dipendenti che superano il punteggio del 95% sono individuati in numero di 1 (uno) per area omogenea, dovendosi in caso di parità tener conto della maggior valutazione conseguita con riguardo alla media degli ultimi tre anni.
12. "In caso di ulteriore parità di punteggio (calcolato sui decimali) avrà precedenza il dipendente che non abbia fruito del premio negli anni precedenti".

Le risorse disponibili per l'anno 2023 per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale sono quantificate in complessivi **€ 59.572,07**, di cui **€ 56.572,07** per la performance organizzativa e **€ 3.000,00** per la performance individuale.

I compensi destinati a incentivare la performance per l'anno 2023 sono collegati agli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).

Detti compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Nel PEG sono resi espliciti gli obiettivi dell'ente nella sua globalità nonché quelli settoriali e intersettoriali.

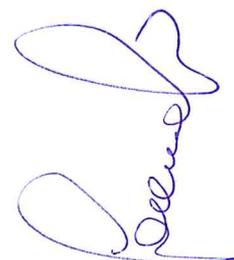


Da tali obiettivi i Responsabili di servizio fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

**Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

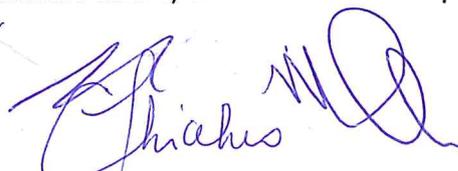
1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivare la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2 c.3 D.Lgs. 165/2001) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo.
3. Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perchè non dovute, in deroga al disposto dell'art.17, c.5 del CCNL 01.04.1999, confermato dall'art.31 del CCNL del 22.01.2004, sono considerate economie di bilancio.
4. In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede la destinazione delle seguenti risorse

|                                                                                                                                  | <b>2023</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| recupero evasione ICI (art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997) | € 377,93    |
| Incentivi funzioni tecniche (Art. 113 D.Lgs. 50/2016)                                                                            | € 10.000,00 |
| Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019                                                                  | € 2.536,11  |
| Progetto ACT JOUR YOB (fondi ministeriali e cofinanziamento della regione piemonte)                                              | 1.400,00    |
| Piani di razionalizzazione                                                                                                       | € 250,00    |
| Vice ufficiale elettorale e vicesegretario sec – Quota eterofinanziata                                                           | 500,00      |
| <b>Totale</b>                                                                                                                    | € 15.064,04 |



**Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14, comma 2, CCNL 16.11.2022)**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previste dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna aree nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. Si ricorda che i differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli



oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
4. Le parti concordano di procedere nel triennio 2023/2025 con l'emissione di specifici bandi. Il numero dei differenziali verrà determinato per ciascuna annualità e, se necessario, potrà essere modificato anche il quadro normativo.
5. 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 e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
6. 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. **Per l'anno 2023 ammonta ad € 12.650,00.**
7. Le progressioni avverranno sulla scorta dei requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2023.

### ***Criteri di valutazione***

#### Valutazione della performance individuale.

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio disponibile, secondo le seguenti modalità:

- somma dei punteggi (corrispondenti alla valutazione della performance individuale ottenuta) nel triennio di riferimento.

A tale criterio viene assegnato un punteggio massimo pari a punti 60/100 da attribuirsi proporzionalmente alla somma dei punteggi conseguiti.

#### Esperienza: permanenza nella posizione economica

Viene determinato in anni due di permanenza all'interno della posizione economica, il requisito per accedere alle selezioni, con peso pari a un massimo di punti 40/100 da attribuirsi proporzionalmente in base al conteggio del numero di anni di permanenza. Per coloro che hanno il requisito minimo di 24 mesi il punteggio è uguale a zero. A parità di punteggio avranno precedenza i più anziani di età.

### ***C. Procedimento***

Il Servizio Personale procede all'Emissione di un bando ed alla predisposizione di un modello di istanza. Le istanze verranno valutate secondo i parametri di cui sopra.

A conclusione della procedura valutativa verrà stilata una graduatoria finale dalla quale, nel rispetto dei criteri di selezione sopraportati, verranno individuati i beneficiari della Progressione Economica nell'anno di riferimento. Verranno formate graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.

Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano in servizio nella P.A.

I risultati della valutazione, effettuata in base ai criteri di selezione sopra descritti, verranno portati a conoscenza di ciascun candidato per il tramite dei Responsabili di Area, che provvederanno alle notifiche individuali.

Decorsi i termini di 15 giorni per riserve e osservazioni e loro definizione, il Responsabile di Area competente per il Servizio del Personale procederà alla presa d'atto delle graduatorie finali con proprio provvedimento determinativo.

a) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE A VALERE PER L'ANNO 2023

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella (si precisa che il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente):

| AREA               | MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALI STIPENDIALI | NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI | RISORSE NECESSARIE |
|--------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| Funzionari ed E.Q. | € 1.600,00                                   | 3                                 | € 4.800,00         |
| Istruttori         | € 750,00                                     | 8                                 | € 6.000,00         |
| Operatori Esperti  | € 650,00                                     | 2                                 | € 1.300,00         |
| Operatori          | € 550,00                                     | 1                                 | € 550,00           |
|                    |                                              | <b>TOTALE</b>                     | <b>€ 12.650,00</b> |

**Art. 21 -Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. Ai sensi dell'art. 35 del CCNL 16.11.2.23 L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati dell'importo di € 6,00, secondo le disposizioni del Regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 1/2022 e s.m. e i.

**Art. 22- Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione 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;
3. 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.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia 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. Ogni Dirigente/Funziionario si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

#### **Art. 23 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.**

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà approvato apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale si impegna a valutare la destinazione, annualmente, delle risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

#### **Art. 24 - Eccedenza di Personale**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

#### **Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, 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.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **Art. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Funziionario e non Funziionario).

Yehar

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

- Propositivi su:
  - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
  - *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
  - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
  - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
  - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
  - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
  - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
  - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
- Consultivi, formulando pareri su:
  - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
  - *piani di formazione del personale;*
  - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
  - *criteri di valutazione del personale,*
  - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
- Di verifica su:
  - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
  - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
  - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
  - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Teatro

7. In fase istitutiva si valuterà l'opportunità di istituzione in forma associata ovvero di Unione di Comuni.

### **Art. 27 - Tutela della Privacy**

1. 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 la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

### **Art. 28- Monitoraggio e verifiche**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

### **Art. 29 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali, salvo specifici istituti espressamente richiamati all'interno del Contratto integrativo.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

\*\*\*\*\*

### **Materie oggetto di CONFRONTO**

#### **1) PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE (ART. 13 CCNL 16.11.2022) –**

Ricordato che l'art. 13 del vigente CCNL prevede che:

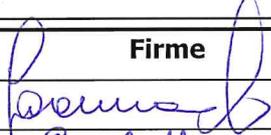
- in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza;
- le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprio delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
  - a. esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b. titolo di studio;
  - c. competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorati, le abilitazioni professionali.

**SOTTOSCRIZIONE:**

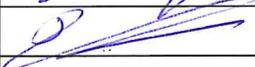
Luogo: Susa

Data: -- 23/11/2023

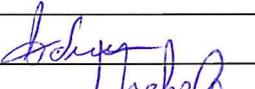
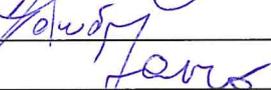
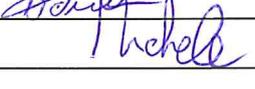
 Delegazione Trattante di parte pubblica:

| Ruolo         | Nominativo                    | Firme                                                                              |
|---------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Presidente | Dott. Diego JOANNAS           |  |
| 2. Componente | Dott.ssa Emanuela PESANDO     |  |
| 3. Componente | Arch. Maria grazia DE MICHELE |  |
| 4. Componente | Dott. Marco MASSAVELLI        |  |

 Delegazione di parte sindacale:

| Sigla         | Nominativo      | Firme                                                                              |
|---------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| C.G.I.L. - FP | Ernesto COLONNA |  |
| U.I.L. - FPL  | Renato BUA      |  |
|               |                 |                                                                                    |

 Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| Nome                                                                                        | Cognome                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Flavia                                                                                      | NICCHIO  |
| Adriano  | FAVRO    |
| Michele  | FAVRO    |
|                                                                                             |                                                                                              |

Alla luce di quanto sopra, il Comune di Susa si riserva di valutare l'attivazione delle predette progressioni tra le Aree a partire dal 2024.

## 2) LAVORO AGILE

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, al titolo VI, regola il lavoro a distanza.

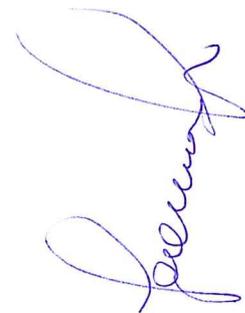
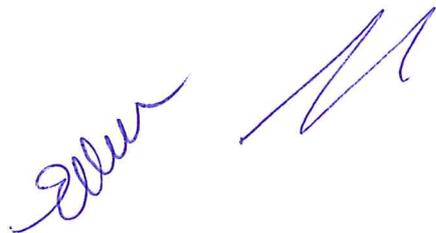
Il lavoro agile di cui alla Legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lettera l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio regolamento e accordo tra le parti.

Il Comune di Susa ha definito i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile (vedi regolamento allegato).

Allegati:

- il prospetto di costituzione e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate
- regolamento per la disciplina del lavoro agile e attività smartabili



PCAM

