

**COMUNE DI SALERANO CANAVESE**

Città Metropolitana di Torino

**PREINTESA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA ANNI 2023 – 2025**

**PERSONALE NON DIRIGENTE**

(Art. 8 del C.C.N.L. 16.11.2022)

L'anno 2023, il giorno sette del mese di dicembre, alle ore 13:00, nella residenza del Comune,

TRA

**I componenti della delegazione di Parte datoriale:**

Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale

Sig. Giorgio Donatelli – Resp. Servizi Demografici

**I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:**

UIL – Enti Locali Paolo OSELLA



### **Disposizioni preliminari**

- Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante
- Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione
- Art. 3 - Interpretazione Autentica

### **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali
- Art. 5 - Diritti e libertà sindacali
- Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali
- Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

### **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

- Art. 8 - Lavoro Straordinario

### **TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

- Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 – Reperibilità
- Art. 12 - Specifiche Responsabilità
- Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale
- Art. 14 - Premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 15 - Premi correlati alla performance individuale
- Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 - Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree
- Art. 18 - Servizio Mensa/Buoni Pasto
- Art. 19 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.
- Art. 20– Criteri relativi alla Formazione
- Art. 21 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.
- Art. 22 – Welfare integrativo

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE**

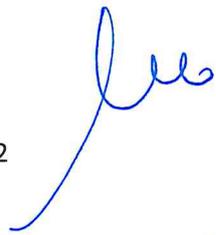
- Art. 23 - Eccedenza di Personale

### **TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

- Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro
- Art. 25 - Tutela della Privacy

### **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

- Art. 26- Monitoraggio e verifiche
- Art. 27 - Norme finali

 2  

## 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 CCNL 16 novembre 2022.

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. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative.

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:

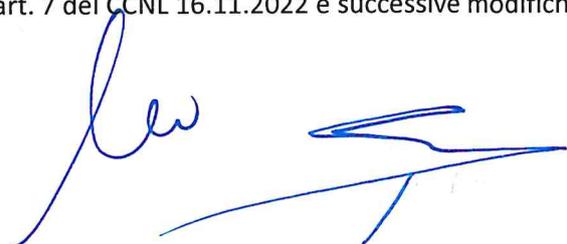
1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo 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 (Giunta Comunale) dell'ente autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. 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).

### Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
  - Per la parte datoriale:



3



Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale

Sig. Giorgio Donatelli – Resp. Servizi Demografici

- Per la parte sindacale:  
UIL – Enti Locali Paolo OSELLA

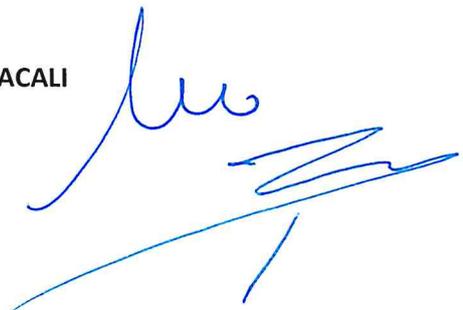
### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
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.
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 (art. 80 CCNL 16.11.2022), 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. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**



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

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. Limitatamente ai casi in cui i giorni seguenti siano festivi.	Professionalità: Contingenti: 1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: Contingenti: 1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Professionalità: Contingenti: 1
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Professionalità: Contingenti: 1

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

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 monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario 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 aree 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) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
  - d) 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;
  - e) 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. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
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.

*Giorgio Donatelli*

*[Signature]*

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

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione 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.

## **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. 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.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario già previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. 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. 79 del CCNL 16.11.2022.

## **TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

### **Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
  - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
  - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

 7



- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

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

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis 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. Tale condizione non sussiste e pertanto non è previsto l'indennità specifica.
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 manutenzione stradale, necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
  - € 1,60 al giorno.
4. Vengono definite attività implicanti il maneggio di valori quelle che comportano il maneggio di denaro contante, dalle quali possono derivare danni patrimoniali. L'indennità compete solo per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio valori nei seguenti valori:
  - Fino ad € 5.000,00 annue: indennità pari ad € 1,50 giornalieri;
  - Superiore ad € 5.000,00 fino ad € 10.000,00 annue: indennità pari ad € 2,00 giornalieri;
  - Superiore ad € 10.000,00 annui: indennità pari ad € 2,50 giornalieri.

#### **Art. 11 – Reperibilità**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 12 - Specifiche Responsabilità**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
  - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro;
  - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino ad € 3.000,00 per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, è determinato in relazione alle seguenti variabili:

*Giorgio Donatelli*

*[Signature]*

- Grado di Complessità: 33%
- Complessità direzionali organizzative: 33%
- Responsabilità: 33%.

Attualmente non si verificano le condizioni per il riconoscimento di tale compenso.

3. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua e sarà riconosciuta al lavoratore per compensare le seguenti specifiche responsabilità individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste dall'Ente, 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, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
  - a. Le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione in digitale (D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i. - CAD); esempio: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - b. le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
  - c. le specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile, in procedimenti complessi;
  - d. le specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - e. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - f. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, viene ripartito così come segue in base alle unità di personale interessate:

a) Processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica (per n. 1 dipendente)	€ 500,00
b) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (per n. 1 dipendenti)	€ 500,00
c) Ufficio tributi (per n. 1 dipendente)	€ 500,00
TOTALE	€ 1.500,00

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 70%.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate mensilmente.
7. Le eventuali economie saranno destinate alla performance individuale.

Giorgio Donatelli  9



8. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. 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.
9. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale ed E.Q.
10. 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 di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente;
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
11. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

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

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità giornaliera pari ad un importo lordo di € 1,50 per ogni giorno di servizio che preveda attività di pattuglia, annonaria, accertamento, indagini, notifiche ed esecuzioni penali.

#### **Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo di Valutazione i termini assoluti.
2. Il budget di risultato (definito annualmente dall'Ente) sarà ripartito in percentuale al valore dell'Indennità di EQ.
3. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il 70% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70% non verrà corrisposta.

Giorgio Donatelli

4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

#### **Art. 14 - 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 ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Servizio.

#### **Art. 15 - 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 EQ, 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 applicando la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale definita con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34/2020.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, 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 distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Giorgio Donatelli

41

8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
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. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.  
In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.  
Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

**Art. 16 - 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 Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.  
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

**Art. 17- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree**

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse stabili da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.  
Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

Giorgio Donatelli

- a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);
  - b. esperienza Professionale che verrà valutata dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà le Elevate Qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
  - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
  6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
  7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili.
  8. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
    - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
    - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.
  9. i punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale.
  10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
  11. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
  12. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

#### **Art. 18 - Servizio Mensa e Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Giorgio Donatelli

**Art. 19 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.**

1. Il Comune di Salerano Canavese, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile

**Art. 20 – 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 Responsabile di Servizio si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

**Art. 21 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.**

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale potrà essere definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale in questi casi destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

**Art. 22 – Welfare integrativo**

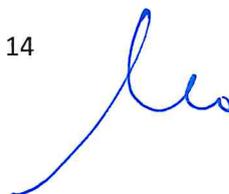
1. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere individuate ed attivate forme di welfare aziendale se disponibili le risorse necessarie.

**TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE**

**Art. 23 - 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.

## TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

### Art. 24 - 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. 25 - 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 D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

## TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

### Art. 26- 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. 27 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali nelle parti che sono state regolamentate. Copia del presente CCDI sarà a disposizione dei dipendenti.

SOTTOSCRIZIONE:

Salerano Canavese

Data: 07/11/2023

I componenti della delegazione di Parte datoriale:

Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale

Sig. Giorgio Donatelli – Resp. Servizi Demografici

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:

UIL – Enti Locali Paolo OSELLA

