

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
BRICHERASIO**

Triennio 2023-2025

SOTTOSCRITTO IN DATA

23 Novembre 2023

Disposizioni Preliminari	4
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>5</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	<i>6</i>
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>6</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>7</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	<i>7</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>8</i>
<i>Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	<i>8</i>
<i>Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	<i>7</i>
<i>Art. 10 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	<i>8</i>
<i>Art. 11 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>9</i>
<i>Art. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	<i>11</i>
<i>Art. 13- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree</i>	<i>11</i>
<i>Art. 14 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>14</i>
<i>Art. 15 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza</i>	<i>13</i>
<i>Art. 16 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale</i>	<i>13</i>
<i>Art. 17 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>13</i>
<i>Art. 18 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>13</i>
<i>Art. 19 - Tutela della Privacy</i>	<i>14</i>
<i>Art. 20 - Norme finali</i>	<i>15</i>
<i>Art. 21 - Parte Economica anno 2023</i>	<i>15</i>

COMUNE DI BRICHERASIO

(Provincia di Torino)

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 (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comma 1 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 conti, 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 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).

L'anno duemilaventitre, il giorno 23 del mese di novembre alle ore 15.30 presso la sede del Comune di Bricherasio si sono riunite:

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:
Dott.ssa Alessandra FERRARA (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Marco LEVRINO
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Davide TRON (CGIL FP)
Per la trattazione della presente ipotesi di C.I.D.

Vista la Preintesa di CCDI del Comune di Bricherasio Triennio 2023-2025 sottoscritta in data 06.11.2023 dalle parti;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore del Conto, Dott. Renato BERZANO in data 10.11.2023 acclarato al Ns. prot. al n. 12369 pari data, nel quale si attesta la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in oggetto, con i vincoli imposti dagli equilibri di finanza pubblica, la coerenza con i vincoli stessi imposti dal CCNL e dalla vigente normativa e che i costi trovano capienza negli appositi stanziamenti di bilancio di previsione 2023-2025;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 16.11.2023, avente oggetto: "Autorizzazione alla firma definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente Triennio 2023-2025";

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

Le parti come sopra costituite

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 ed 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 ed entra in vigore alla data di sottoscrizione.
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 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 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.

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
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.
Servizio di polizia municipale	da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi 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.
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 146/1990.

Art. 5 - 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, 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.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2023. 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. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 6 - 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 nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

- 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. 7 - 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. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b. implicanti il maneggio di valori.
2. 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. Attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel seguente valore:
 - € 1,50 al giorno
3. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.
4. L'indennità correlata al maneggio valori è corrisposta al personale che svolge mansioni di Agente Contabile nominato con Delibera di GC n. 12 del 31.01.2022 (e successive modifiche ed integrazioni);
5. L'indennità viene corrisposta al personale che ha un maneggio valori superiore ad €. 5.000,00/annui, da verificare annualmente in seguito a Resa del conto da parte dell'Agente contabile;
6. Tale indennità è corrisposta nella misura di €. 1,00/giorno, per il periodo di effettiva presenza in servizio.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.
8. Non è da considerare valore il bancomat.

Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Un'indennità di importo di € 350,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura:
 - a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale;
2. 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. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del N.V. 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 in termini assoluti.
2. La totalità delle risorse riservata alla remunerazione dell'indennità di risultato verrà ripartita proporzionalmente sulla base della valutazione ottenuta.
3. Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70% non verrà corrisposta alcuna indennità.
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. 10 - 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 solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. 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.
4. Il 60% del budget dei premi correlati ad entrambe le performance verrà destinato alla performance organizzativa.

Art. 11 - 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 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 solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 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 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, 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 solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. 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.
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 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. **tre** tra il personale (quota) partecipante al premio della performance individuale. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore delle unità di personale:
 - che avranno conseguito una valutazione più elevata nell'esercizio precedente;
 - che non hanno ricevuto il premio l'anno precedente;
 - con posizione economica inferiore.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
 - Valutazione inferiore **al 70%: nessuna distribuzione di produttività.**

Gli avanzi generati dalle valutazioni uguali o inferiori **al 94,99%** confluiranno nel finanziamento del comma 10 del presente Articolo.

12. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.
13. Il 40% del budget dei premi correlati ad entrambe le performance verrà destinato alla performance individuale.

Art. 12 - 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 dai 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.

Incentivi tecnici (Art. 45 D.Lgs. n. 36/2023)

In riferimento agli incentivi tecnici, per le procedure di affidamento avviate a partire dal 01.07.2023, si riportano di seguito le tabelle dei coefficienti per la ripartizione definite nel "Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche" approvato con Deliberazione di G.C. n. 82 del 25/09/2023:

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

LAVORI					
Prestazione/incarichi			Percentuali		
Funzioni di Responsabile Unico del Progetto	R.U.P.		60%	60%	
	Collaboratori e figure di supporto	Coll. tecnici		30%	
		Coll. amministrativi		10%	
Programmazione della spesa per investimenti	Responsabile della programmazione		3%	55%	
	Collaboratori	Coll. tecnici		35%	
		Coll. amministrativi		10%	
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	Responsabile di procedimento di fase		4%	50%	
	Collaboratori	Coll. tecnici		40%	
		Coll. amministrativi		10%	
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	progettista		1%	50%	
	Collaboratori	Coll. tecnici		30%	
		Coll. amministrativi		20%	
	progettista			2%	50%
	Collaboratori	Coll. tecnici			30%
Coll. amministrativi		20%			
Redazione del progetto esecutivo	Responsabile della programmazione		3%	50%	
	Collaboratori	Coll. tecnici		30%	

Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione		Coll. amministrativi		20%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	Responsabile		10%	70%
	Collaboratori tecnici			30%
Procedura di affidamento	Responsabile (o C.U.C.)		10%	60%
	Collaboratori (o C.U.C.)	Coll. tecnici		30%
		Coll. amministrativi		10%
Direzione dei lavori, ufficio di direzione dei lavori, coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	Direttore dei lavori		5%	55%
	Collaboratori tecnici (coordinatore per la sicurezza, direttori operativi, ispettori di cantiere)			45%
Collaudo tecnico-amministrativo/certificato di regolare esecuzione/collaudo statico	Collaudatore		2%	55%
	Collaboratori			45%
TOTALE				100%

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

SERVIZI E FORNITURE				
Prestazione/incarichi			Percentuali	
Funzioni di Responsabile Unico del Progetto	R.U.P.	Collaboratori e figure di supporto	60%	60%
		Coll. tecnici		30%
		Coll. amministrativi		10%
Programmazione della spesa per investimenti	Responsabile della programmazione		3%	55%
	Collaboratori	Coll. tecnici		30%
		Coll. amministrativi		15%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	Responsabile di procedimento di fase		4%	50%
	Collaboratori	Coll. tecnici		40%
		Coll. amministrativi		10%
Redazione del progetto (livello unico) coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	progettista		6%	50%
	Collaboratori	Coll. tecnici		30%
		Coll. amministrativi		20%
Procedura di affidamento	Responsabile (o C.U.C.)		10%	60%
	Collaboratori (o C.U.C.)	Coll. tecnici		30%
		Coll. amministrativi		10%

Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo/coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	Direttore dei lavori	15%	55%
	Collaboratori tecnici (coordinatore per la sicurezza, direttori operativi, ispettori di cantiere)		45%
Collaudo tecnico-amministrativo/ certificato di regolare esecuzione/collaudo statico	Collaudatore	2%	55%
	Collaboratori		45%
TOTALE		100%	

Incentivi Gestione Entrate (articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145)

In riferimento agli incentivi Gestione Entrate, si riporta di seguito l'Art. 4 del "Regolamento incentivi Gestione Entrate" approvato con Deliberazione di G.C. n. 79 del 19/06/2019:

Ripartizione del compenso incentivante all'interno del gruppo di lavoro

1. Nell'esercizio successivo a quello di costituzione del Fondo, il Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi redige, in collaborazione con i componenti del gruppo di lavoro, una relazione sull'attività svolta. Nella relazione è riportato l'ammontare degli importi distribuibili calcolato sulla base di quanto disposto dall'articolo 2 del regolamento e la proposta di ripartizione delle somme a disposizioni tra i vari componenti il gruppo di lavoro.

2. Qualora il Funzionario responsabile del tributo coincida con un incaricato di area di posizione organizzativa o dirigenziale l'ammontare derivante dalla sua partecipazione all'attività di recupero dell'evasione è da aggiungersi alla retribuzione di risultato, ferma restando la correlazione prevista dall'art. 4 ovvero di esclusione in caso di mancata approvazione dei bilanci nei termini.

3. Ferma restando la ripartizione fissata dalla contrattazione integrativa, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali massime:

- Responsabile del settore tributi: 33%
- Responsabile del procedimento: 42%
- Collaboratori amministrativi e tecnici: 25%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento; in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

Art. 13- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area 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.
2. L'ammontare delle risorse 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 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica;
- 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);
- il personale che negli ultimi 3 anni non abbia avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- il personale con valutazione triennale, in media, di almeno 90%.

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:

- 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 e Anzianità di servizio nello stesso profilo e posizione economica in godimento. Si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. La stessa sarà valutata dalle EQ per il personale delle aree istruttori/operatori esperti e dal Segretario Comunale per le Elevate Qualificazioni. Il punteggio è desunto dalla Scheda di valutazione allegata al presente CCDI. L'esperienza professionale avrà un peso del 70% e gli anni di permanenza nella categoria del 30%.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% e l'Esperienza professionale per il 40%.

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, ovvero, su iniziativa del Segretario comunale, attraverso colloqui individuali.

8. A parità di punteggio la precedenza sarà attribuita al personale in base ai seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento.

9. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avverso la valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

10. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
11. 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. 14 -Servizio Mensa/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
2. Le Parti danno atto che, con precedenti contrattazioni sindacali, approvate dall'organo di governo, è stato istituito il servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto, in caso di rientro pomeridiano.
3. L'interruzione per la sua fruizione deve essere di almeno 30 minuti, con rientro pomeridiano minimo di 2 ore.
4. Così come previsto dall'art. 35 c.10 CCNL 22.11.2022 per gli addetti all'attività di vigilanza e di polizia locale, la pausa per la consumazione dei pasti di durata pari ad almeno trenta minuti sarà collocata alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestare dal titolare di E.Q. del Servizio competente.
5. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 15 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.

1. Il Comune di Bricherasio, 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 mediante redazione del P.O.L.A.

Art. 16 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. L'Amministrazione comunale 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. 17 - 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. 18 – 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 (dirigente e non dirigente).
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.

Art. 19 - 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.

Art. 20 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Art. 21 – Parte Economica anno 2023

Importi Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2023:

TOTALE RISORSE STABILI	€	50.381,58
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	17.663,58
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€	68.045,16

PROSPETTO IPOTESI DI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Comune di Bricherasio (TO)		
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023		
RESIDUO FONDO		
Residuo fondo di parte stabile a seguito voci di utilizzo	17.588,11	A
FONDO INDISPONIBILE		
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	21.072,57	
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	9.367,90	
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	30.440,47	
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)		
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)		
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	1.653,00	
<i>di cui:</i>		
<i>maneggio valori</i>	750,00	
<i>rischio</i>	903,00	
<i>disagio</i>		
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.84 CCNL 16/11/2022)	700,00	
<i>di cui:</i>		
<i>comma 1</i>		
<i>comma 2</i>	700,00	
INDENNITA' ESTIVA ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)		
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)		
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)		
INCENTIVI PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. h CCNL 21/05/2018)	3.309,63	
INCENTIVI OBIETTIVI PIANO PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018)		B
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge da dividere tra tutti dipendenti (Incremento 84,50 anni 2021-2022 €. 2.873,00 + economie straordin. 2022 €. 1.098,23)	3.971,23	
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	9.633,86	PROIEZIONE PRODUTTIVITA' (A+B)
		24.868,97
TOTALE UTILIZZO FONDO	40.074,33	C
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - da ripartire con determinate specifiche	10.382,72	
TOTALE art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	10.382,72	D
TOTALE escluso residuo Fondo (A)	50.457,05	E (C+D)
TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO 2023 (verifica)	68.045,16	F (A+C+D)

Considerato che il residuo del fondo di parte stabile a seguito delle voci di utilizzo è pari ad €. 17.588,11 (A), si stabilisce che per l'anno 2023, sulla base del numero di aventi diritto, che è pari ad otto unità, verranno attribuiti i seguenti "differenziali stipendiali":

n. **due** nell'area istruttori;

n. **due** nell'area funzionari;

e comunque pari al 50% degli aventi diritto tra coloro che abbiano conseguito il maggior punteggio riferito a quanto disposto all'art 13 del presente contratto.

Si dà atto che il fondo di parte stabile residuo, da destinare alla Performance Organizzativa e Individuale presunto è pari ad €. 12.496,44 e che il fondo di parte variabile è pari ad €. 7.280,86, per un totale di €.19.777,30 (presunto).

Si dà atto inoltre che le somme sopra riportate potranno essere soggette a variazioni a seguito

dell'inserimento dei dati a consuntivo, pur rimanendo nell'insieme confermate.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Bricherasio

Data: 23.11.2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE

Segretario Comunale - Dott.sa Alessandra Ferrara _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Davide Tron - FP Cgil OO.SS. _____

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali (R.S.U.)

Marco Levrino - Componente R.S.U. _____