

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE

DI GIAGLIONE - DEFINITIVO

Triennio giuridico 2023/2025

Anno economico 2023



Il giorno 19 dicembre 2023 tra la

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Livio SIGOT – Segretario Comunale
2. Componente	Patrizia FORNIER – Responsabile di Area

☐ Delegazione di parte sindacale: (firma da remoto)

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sig. Colonna Ernesto

Vista la preintesa in data 1.12.2023, preso atto dell'ottenuto parere favorevole del revisore del conto e della deliberazione di Giunta comunale n. 58 in data odierna, con cui è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo di lavoro si stipula quanto segue:

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal 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 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, 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).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante è costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche.

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, 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 e decorre dal 01.01.2023.
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 email, 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 - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 4 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022. 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.
2. Viene confermato lo stanziamento storico del fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario corrispondente ad €. 908,45. 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 dell'anno successivo.
3. 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.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 5 - 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;
 - d. che per l'annualità 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa (prospetto allegato per memoria) vengono ripartite come da prospetto allegato in calce al presente.

Art. 6 - 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. 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;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.Le attività dell'ente comportanti disagio sono individuate nelle attività di servizio esterno per i servizi di viabilità e sgombero neve/ghiaccio per n. 120 giorni l'anno. L'indennità di cui al presente comma è erogata entro i seguenti valori:
 - € 5,00 al giorno per n. 2 unità coinvolte con profilo di "Operatori esperti".
3. 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:
 - € 1,50 al giorno.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.

Art. 7 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dalle EQ ai servizi indicati dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, in particolare:
 - Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: l'indennità è prevista nella misura di € 300,00;
 - al personale amministrativo dell'area tecnica per la gestione e coordinamento del personale operativo; l'indennità è prevista nella misura di € 600,00;
 - al personale amministrativo dell'area tecnica e amministrativa (n. 2 unità con profilo da istruttore) come specifiche responsabilità inerenti le relazioni con il pubblico, attività di comunicazione e informazione; l'indennità è prevista nella misura di € 200,00 ciascuno;
 - al personale rientrante nell'area degli "operatori esperti" addetti alla viabilità in merito alla responsabilità di sorveglianza, vigilanza, anche festiva e notturna in autogestione del servizio neve; l'indennità è prevista nella misura di € 600,00 da dividersi in base al personale coinvolto.
2. L'indennità sarà erogata in misura annua indipendentemente dai giorni. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza della liquidazione dei compensi legati alla performance.



Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La disciplina trova applicazione congiuntamente al nuovo assetto organizzativo delle posizioni organizzative dettato dall'art. 13, comma 3. Nelle more continuano ad applicarsi i criteri vigenti.
2. La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e dal sistema di premialità, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia di cui alla deliberazione adottata dall'Ente cui si rinvia.
3. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. In relazione agli obiettivi del Piano performance l'amministrazione può assegnare ai titolari di incarico di posizione organizzativa, ora di Elevata Qualificazione, una retribuzione di risultato sino alla misura del 25% della retribuzione di posizione annua in godimento.
4. L'erogazione di tale retribuzione avviene a seguito di valutazione annuale effettuata dall'Organismo Comunale di Valutazione degli obiettivi annualmente assegnati.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dal Decreto del Sindaco che conferisce l'incarico.
6. 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.
7. Per quanto riguarda le fasce di merito e il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone riportato nel seguente art. 9.

Art. 9 - Premi correlati alla performance

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
2. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente che reca gli obiettivi premiali e dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), all'interno del Piano integrato di attività ed organizzazione.
3. Per la misurazione e la valutazione della performance si conferma la metodologia già adottata dall'Ente cui si rinvia.



4. La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
 - al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
 - alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
 - alla capacità di relazione con l'utenza.
5. La performance organizzativa vale il 70% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili. La performance individuale vale il 30% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata con le risorse variabili.
6. 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.
7. Per quanto riguarda le fasce di merito e il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato a livello di ex Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone che si riporta di seguito, nonché le modalità di computo stabilite nei precedenti contratti integrativi:

FASCE	CALCOLO QUOTE PREMI
Da 91 A 100	Percentuale x 1,1
Da 61 a 90	Percentuale
Da 51 a 60	Percentuale x 0,9
Sotto 50	Zero

Art 10 - Disciplina del premio differenziale individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni tenuto conto di quanto stabilito dal precedente articolo:
 - È attribuito ad una unità di personale su tutto l'ente.
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.
 - L'importo destinato alla produttività individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti destinatari dell'incentivo, e al soggetto che avrà avuto la valutazione individuale più alta verrà assegnata la maggiorazione del 30% di tale importo teorico.
 - Nel caso in cui vi fosse una pari valutazione fra più dipendenti, l'extra bonus verrà assegnato con criteri di rotazione rispetto agli anni precedenti.
 - In caso di ulteriore parità, il segretario comunale effettuerà la scelta, eventualmente a rotazione.

Art. 11 - 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.
2. 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.



3. In particolare:

Fondo Incentivo IMU/TARI – Regolamento comunale approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 3/22 del 01.02.2022, ai sensi dell'art. 1 c. 1091 della L. n. 145/2018. Il fondo incentivo Imu/Tari deve essere riconosciuto sugli importi riscossi nell'anno precedente, indipendentemente dall'anno di notifica degli atti di accertamento, per una percentuale sul riscosso pari al 5%.

L'incentivo per l'anno 2023, sul riscosso anno 2022 è pari a € 620,63, così come risultante dal conto consuntivo 2022. L'importo indicato si riferisce già all'80% ripartito per il compenso incentivante in favore dei dipendenti, avendo già detratto il fondo "potenziamento risorse strumentali" pari al 20%. L'importo si deve intendere comprensivo di oneri carico ente (Cpdel, Inail e Irap).

Inoltre, il beneficio che verrà riconosciuto ai dipendenti quale trattamento economico accessorio non potrà superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

La ripartizione delle somme a disposizione dovrà avvenire, come da regolamento comunale, nel seguente modo:

- Responsabile del servizio Finanziario/Tributi e/o Resp. di procedimento = 60%;
- Istruttore/i pratica, supporto ufficio tributi e gestione contabilità/incassi = 30%;
- Istruttore/i ulteriore supporto all'ufficio tributi = 10%.

L'erogazione è subordinata all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto nel rispetto dei termini previsti dal D.Lgs. n. 267/2000.

Fondo Incentivo cd. "Funzioni Tecniche" – Regolamento comunale per la "disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche" approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 50/17 del 30.11.2017 ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Il Fondo funzioni tecniche per l'anno 2023 inserito nella costituzione del fondo (parte variabile) ammonta a € 8.000,00 (importo presunto) = L'importo è relativo al fondo incentivante per i dipendenti, avendo già detratto il fondo "innovazione" pari al 20%. Inoltre, l'importo indicato, come da normativa, comprende gli oneri riflessi con Irap a carico ente.

La ripartizione del fondo avverrà pertanto sulla base del regolamento comunale approvato a cura dell'ufficio tecnico.

Art. 12- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree (differenziali stipendiali)

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 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 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 Funzionario/EQ 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. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna "area" di inquadramento contrattuale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 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). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 - esperienza professionale ovvero anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento, purché sia stata riportata una valutazione annuale positiva, cioè superiore al punteggio che determina un demoltiplicatore del premio di risultato, con l'attribuzione di punti 8 per ciascun anno (in proporzione per le frazioni di anno) sino al massimo di 40 punti.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% (con attribuzione massima di 60 punti), l'Esperienza professionale il 40% (con attribuzione massima di 40 punti).
6. A parità di punteggio viene data la precedenza, nell'ordine:
 - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica
 - al dipendente con il miglior trend di valutazione nell'ultimo quinquennio.
7. 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.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area (di inquadramento contrattuale, Funzionari EQ, Istruttori, Operatori esperti) in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma, in modalità anonima con utilizzo di codici. Ogni singolo interessato potrà ricevere il proprio codice per la consultazione.
10. In considerazione delle risorse disponibili e dei periodi maturati dal personale in servizio con l'anzianità minima dei 2 anni, con la presente contrattazione viene disposto di attribuire le seguenti risorse per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:
 - anno 2023 n. 1 progressione quantificabile in € 750,00 area degli istruttori, con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2023 e con effetto economico sul fondo del 2023;
 - anno 2024 n. 1 progressione quantificabile in € 750,00 area degli istruttori.
11. Si fa riserva di integrare la disponibilità economica a sensi di contratto qualora dovesse essere riconosciuta dal Ministero dell'Interno valenza di "iscrizione ad albo" alla qualificazione degli ufficiali di stato civile.

Art. 13 -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 CCNL16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. L'ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 30.03.2021 ha approvato il servizio di refezione in favore per personale comunale stabilendo l'erogazione di buoni pasto elettronici del valore nominale ciascuno di € 7,00 in presenza delle seguenti condizioni:
 - Effettiva presenza in servizio del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, il cui orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi settimanali;
 - Buono pasto riservato al personale dipendente con orario di lavoro organizzato con rientri pomeridiani di almeno due ore e con pausa non superiore alle due ore e non inferiore a trenta minuti;
 - Non si acquisisce al diritto se non vi è compimento nell'arco della giornata di almeno 6 ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate, di volta in volta, dal responsabile del servizio;
 - Esclusione del personale organizzato ad orario unico;
 - Non compete il beneficio in caso di assenza del dipendente a vario titolo (ferie, malattia, permessi ecc. ecc.).
3. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

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

Art. 14 - 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. 15 - 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 IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 16- Monitoraggio e verifiche

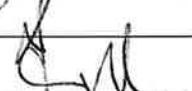
1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 17 - Norme finali

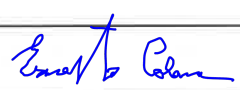
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

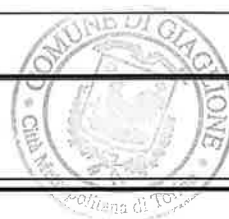
SOTTOSCRIZIONE:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Dott. Livio SIGOT – Segretario Comunale	
Patrizia FORNIER – responsabile area amministrativa ed economico-finanziaria	

Delegazione di parte sindacale:

RSU (non presente)	
FP CGIL – Colonna Ernesto	



**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
COMUNE DI GIAGLIONE**

FONTE (ccnl 2022 ex 2018)	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 79 comma 1 lett a) (ex Art. 67 comma 1)	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	9.276,77
Art. 79 comma 1 lett a) (ex Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019 - <i>extra limite</i>	332,80
Art. 79 comma 1 lett d) (ex Art. 67 comma 2 lett. b))	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (€ 508,43) + differenziali PEO personale presente 1.1.2021 (€ 436,15) - <i>extra limite</i>	944,58
Art. 79 comma 1 lett b)	Incremento euro 84,50 - per unità n.4 al 31/12/2018 (anno 2023) - <i>extra limite</i>	338,00
Art. 79 comma 1 lett a) (ex Art. 67 comma 2 lett. c))	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato (Fumagalli 647,01, Chiamberlando 130,65)	777,66
Art. 79 comma 1 Bis	Nuovo sistema di classificazione B1/B3 e D1/D3 dal 1/04/2023 (ogni ingresso B3 € 1124,90 su base annua, ogni ingresso D3 € 3619,80 su base annua) n. 1 Veritier	1.124,90
ex Art. 67 comma 2 lett. g) ccnl 2018	Incremento ulteriori per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
	primo TOTALE RISORSE STABILI PLUS	12.794,71
VARIAZIONE LIMITE AI SENSI DELL'ART.33, C.2, DEL D.L. 30 aprile 2019, n. 34	Fondo soggette limite 2018 diviso per 4,41 dipendenti al 31.12.2018, importo fondo pro capite	2.512,72
Art. 79 comma 1 lett. C) (ex Art. 67 comma 2 lett. h))	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica - per invarianza limite pro capite ex art. 33 DL 34/2019 - non utilizzabile per istituti stabili, su 5 dipendenti in servizio 2023	1.482,51
	secondo TOTALE RISORSE STABILI	14.277,22
RISORSE VARIABILI		
	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 79 comma 2 lett a)	Piani di razionalizzazione	
Art. 79 comma 2 lett a) (ex Art. 67 comma 3 lett. c))	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, recupero fiscale, ecc.)- <i>extra limite</i>	8.620,63
Art. 79 comma 2 lett a (ex Art. 67 comma 3 lett d))	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	



Art. 79 comma 2 lett d) (Art. 67 comma 3 lett. c))	Risparmi da utilizzo straordinari - <i>extra limite</i>	
	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 79 comma 2 lett b) (ex Art. 67 comma 4)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 998,00
Art. 79 comma 2 lett c) (Art. 67 comma 5 lett b) ex art. 15 ccnl 1/04/1999)	Incremento per obiettivi del Piano performance (a valere su risparmio Fondo P.O. per tetto salario accessorio*2023)	4.945,73
Art. 79 comma 3	incremento 0,22% monte salari 2018 (135.254) QUOTA FONDO 2023 netto PO	178,54
Art. 79 comma 3	incremento 0,22% monte salari 2018 (135.254) QUOTA 2022 netto PO	178,54
Art. 79 comma 5	Incremento euro 84,50 - unità n.4 al 31/12/2018 (anno 2021)	338,00
Art. 79 comma 5	Incremento euro 84,50 - unità n.4 al 31/12/2018 (anno 2022)	338,00
	Residui anni precedenti di risorse stabili e o variabili	369,00
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	15.966,43

TOTALE FONDO 2023	30.243,65
Di cui assoggettati a limite 2016 adeguato ex art. 33 DL 34	11.757,28

LIMITE FONDO 2016

€ 11.081,10

LIMITE FONDO 2016- adeguato AI SENSI ART. 33 C.2 D.L 34/2019	€ 11.757,28
Riduzione per superamento limite 2016	-
FONDO DA APPROVARE	30.243,65

[*] **FONDO P.O.** = Risparmio Fondo P.O. di 4.945,73 rispetto al Fondo delle Posizioni Organizzative del 2016 e il Fondo P.O. del 2023. Sta nel limite globale salario accessorio 2016 riferito a tutto il salario accessorio

Controllo globale Limite salario accessorio	
Limite Fondo risorse decentrate (adeguato ex art. 33 DL 34)	11.757
Limite Fondo posizione e risultato PO	24.164
TOTALE LIMITE	35.922
Fondo comparto 2023 soggetto a limite	16.703
Fondo PO 2023	19.219
TOTALE RISORSE SOGGETTE LIMITE ACCESSORIO	35.922

12

Comune di Giaglione - anno 2023 – TABELLA riassuntiva DESTINAZIONE				
Destinazione del fondo		2023		
comma	CCNL 16.11.2022	Stabili	Variabili	
	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 5.874,55		
	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 2.603,40		
	B1-B3 in atto	€ 1.124,90		
	progressioni contrattate 2023	€ 750,00		
	Premi per la performance individuale (30%) e collettiva (70%)		8.270,17	
	indennità condizioni di lavoro - operai disagio neve e lavori esterni		€ 800,00	120 giorni per € 5 al giorno
	indennità condizioni di lavoro - maneggio denaro		€ 300,00	1,5€ die per 200 giorni
	Compensi specifiche responsabilità Area tecnica coord.personale		€ 800,00	€ 11.270,17
	maggiorazione Compensi specifiche responsabilità Area amm.va		€ 200,00	
	Compensi specifiche responsabilità sorveglianza e vigilanza servizio neve		€ 600,00	
	Compensi specifiche responsabilità (anagrafe)		€ 300,00	
	Indennità di funzione art. 56-sexies - Cat. C e D con compiti di responsabilità			
	Incentivi specifiche disposizioni di legge		€ 8.620,63	
	Incentivi evasione / compensi Istat			
	TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€ 10.352,85	€ 19.890,80	30.243,65
	TOTALE COSTITUZIONE FONDO STABILI - VARIABILI	€ 12.794,71	€ 17.448,94	30.243,65
AVANZO (STABILI USATI PER ISTITUTI VARIABILI)		€ 2.441,86	-€ 2.441,86	

Handwritten signature