

IOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI CHIUSA DI SAN MICHELE

Triennio giuridico 2023/2025

Anno economico 2023

L'anno duemilaventitré, il giorno 23 del mese di novembre, presso la sede del Comune si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	
Presidente	Livio Sigot Segretario
Componente	Laura Giuglaro PO
Componente	Cristina Margaira PO

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sig. Colonna Ernesto

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Ruolo	Nominativo
Dipendente	Giordana Gai

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 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.
7. Le parti richiamano la vigenza delle parti dei precedenti contratti integrativi, in particolare in attuazione del CCNL 2018, che non siano in contrasto con il presente e con i CCNL, ancorché qui non espressamente richiamati. In particolare si richiamano le disposizioni per la reperibilità dello stato civile e quelle relative ai buoni pasto.

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 come acquisito in atti. 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 UMANEE 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 rischio sono individuate nelle attività di servizio esterno per l'operaio per presunti n. 200 giorni l'anno. L'indennità di cui al presente comma è erogata entro i seguenti valori:
 - €. 2,00 al giorno per n. 1 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:
 - €. 2,00 al giorno, per 200 giorni presunti.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo, salvo per il rischio che prevede un anticipo mensile presunto e un conguaglio annuale.

Art. 7 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. L'indennità annua 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 € 400,00;
 - Responsabilità di Settore Demografici; l'indennità è prevista nella misura di € 1.200,00;
 - al personale dell'area tecnica e amministrativa (n. 1 unità con profilo da istruttore) come specifiche responsabilità del procedimento di istruttoria dei titoli edilizi e dell'attività deliberativa degli organi, l'indennità è prevista nella misura di € 1.200,00 ciascuno;
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 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale ed indennità di funzione

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in modo prevalente, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata in €. 2,00 al giorno, sino a 200 giorni anno.

Art. 9 - 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. 10 - 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 11 - 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. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni d' legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri 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. Si richiamano le precedenti contrattazioni dei criteri per il Regolamento del Fondo Incentivo IMU/TARI., così come i criteri per il Regolamento Fondo Incentivo cd. "Funzioni Tecniche" ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. Le parti si impegnano a concordare al più presto l'adeguamento dei criteri per il Regolamento incentivi tecnici da adottare ai sensi del dlgs 36/2023.

Art. 13- 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, eventualmente a seguito di apposito bando, 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 trevalutazioni 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 n.1 progressione quantificabile in € 650 area degli operatori esperti, con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2023 e con effetto economico sul fondo del 2023;Si prevede inoltre che, tenuto conto delle risorse stabili disponibili, con le destinazioni del fondo per gli anni 2024 potranno essere programmate rispettivamente n. 2 progressioni (una area degli istruttori, una area dei funzionari ed EQ). Per il 2025 si verificherà la disponibilità di risorse stabili, anche in riferimento all'esaurimento del recupero decennale dal fondo in corso.
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.

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:

Ruolo	
Presidente	Livio Sigot Segretario
Componente	Laura Giuglaro PO
Componente	Cristina Margaira PO

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sig. Colonna Ernesto

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Ruolo	Nominativo
Dipendente	Giordana Giai

Chiusa di San Michele anno 2023

Costituzione del fondo risorse contrattazione integrativa ART. 79 ccnl 16.11.2022			
DESCRIZIONE		Importi 2023	
RISORSE STABILI			
Art. 79 comma 1 lett a) (ex Art. 67 comma 1)	Unico importo consolidato anno 2017	€ 26.248,57	tetto
Art. 79 comma 1 lett a) (ex Art. 67 comma 2 lett. a)	Importo su base annua € 83,20 per 8 unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 665,60	no tetto
Art. 79 comma 1 lett d) (ex Art. 67 comma 2 lett. b))	Differenze degli incrementi retributivi Peo ante 2018	€ -	tetto
Art. 79 comma 1 lett d) (ex Art. 67 comma 2 lett. b))	Differenze degli incrementi retributivi a regime (di cui diff. Peo ccnl 2018 € 519,43 fuori tetto)	€ 785,07	no tetto
Art. 79 comma 1 lett d) (ex Art. 67 comma 2 lett. b))	Differenze degli incrementi retributivi a regime PEO CCNL 2022	€ 967,85	no tetto
Art. 79 comma 1 lett b)	84,50 per dipendente al 31.12.2018 quota 2023	€ 633,75	no tetto
Art. 79 comma 1 Bis	differenziali B1-B3 e D1-D3 (ogni ingresso B3 € 1124,90 su base annua, ogni ingresso D3 € 3619,80 su base annua)	€ -	no tetto
Art. 79 comma 1 lett a) (ex Art. 67 comma 2 lett. c))	Ria e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio dal 2018 in poi (Cantore 64,82*13, Del Savio 22,38x13)	€ 1.133,60	tetto
Trasferimento a Unione	Tras. Mangiardi 2020 unione, peo + prod	-€ 1.117,29	
	A dedurre €. 1.664,41 quale recupero decennale della somma complessiva di €. 16.644,12 in quanto indebitamente corrisposta al personale comunale nel periodo 2005-2014 – 8^ RATA	-€ 1.664,41	
TOTALE RISORSE STABILI		27.652,74	27.652,74
RISORSE VARIABILI			
Art. 33 c. 2 D.L. 34/2019	- Incremento per invarianza valore medio pro-capite del fondo rispetto al 2018 per aumento di dotazione organica - non utilizzabile per istituti stabili, su 8 dipendenti in servizio 2023	2090,71	
Art. 79 comma 2 lett a) (ex Art. 67 comma 3 lett d))	importi una tantum frazioni di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione - quota infrannuale	€ -	
Art. 79 comma 2 lett b) (ex Art. 67 comma 4)	Quota pari allo 1,2% monte salari 1997	1467,66	
Art. 79 comma 2 lett a) (ex Art. 67 comma 3 lett. c))	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - sottoposte a tetto	€ -	
Art. 79 comma 2 lett c) (Art. 67 comma 5 lett b)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance	1352,41	
RISORSE VARIABILI		€ 4.910,78	
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE			
Art. 79 comma 5	84,50 per dipendente al 31.12.2018 quota 2021	€ 633,75	
Art. 79 comma 5	84,50 per dipendente al 31.12.2018 quota 2022	€ 633,75	PO
Art. 79 comma 3	ART. 79 c. 3 CCNL 2022 incremento 0,22 % monte salari 2018 €. 292.450,18 x 0,22% x 61,22% quota FES - quota 2022	€ 393,88	€ 249,51
Art. 79 comma 3	ART. 79 c. 3 CCNL 2022 incremento 0,22 % monte salari 2018 €. 292.450,18 x 0,22% x 61,22% quota FES - quota 2023	€ 393,88	€ 249,51
	Residui anni precedenti	€ -	
Art. 79 comma 2 lett a) (ex Art. 67 comma 3 lett. c))	incentivi tecnici	€ 12.671,02	
Art. 79 comma 2 lett a) (ex Art. 67 comma 3 lett. c))	Risorse da disposizioni di legge - Incentivi IMU TARI	€ 2.035,00	
	Eventuali risparmi lavoro straordinario 2022	€ 9,66	
Art. 79 comma 2 lett a) (ex Art. 67 comma 3 lett. c))	Risorse da disposizioni di legge (compensi Istat)		
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE		16.770,94	
TOTALE RISORSE VARIABILI			21.681,72
TOTALE GENERALE			€ 49.334,46

Comune di Chiusa di San Michele - anno 2023 – TABELLA riassuntiva				
Destinazione del fondo		2023		
comma		Stabili	Variabili	
	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 18.673,10		
	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 4.041,36		
	differenziali B1-B3 e D1-D3	€ -		
	progressioni contrattate	€ 1.400,00		
	Premi per la performance individuale		6.313,98	1.052,33
	indennità condizioni di lavoro - rischio operai		€ 400,00	€ 360 annui (1 operaio) tariffa giornaliera 2 (200gg)
	indennità condizioni di lavoro - maneggio denaro		€ 400,00	2€ die per 200 giorni
	Indennità reperibilità		€ 200,00	
	Compensi specifiche responsabilità (Settore Demografici - Settori Edilizia e Segreteria Deliberativo)		€ 2.400,00	
	Indennità servizio esterno		€ 400,00	
	Compensi specifiche responsabilità (anagrafe st.civile)		€ 400,00	
	Indennità di funzione art. 56-sexies - Cat. C e D con compiti di responsabilità			
	Incentivi per funzioni tecniche (lordo contributi ente)		€ 12.671,02	
	Incentivi evasione / compensi Istat		€ 2.035,00	
	TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€ 24.114,46	€ 25.220,00	49.334,46
	TOTALE COSTITUZIONE FONDO STABILI - VARIABILI	€ 27.652,74	€ 21.681,72	49.334,46

AVANZO (STABILI USATI PER ISTITUTI VARIABILI)

€ 3.538,28 -€ 3.538,28 -