



COMUNE DI VILAFRANCA PIEMONTE

Città Metropolitana di Torino

Piazza Cavour 1 - C.A.P. 10068 - Tel. 011 9807107 - Fax Segreteria: 011 9807441



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
VILAFRANCA PIEMONTE

TRIENNIO 2023 – 2025**

Disposizioni Preliminari	4
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	6
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	6
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	7
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	7
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	9
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	9
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	10
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	10
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i>	10
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i>	11
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	11
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	11
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	11
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	13
<i>Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	13
<i>Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	13
<i>Art. 15 - Turno</i>	13
<i>Art. 16 - Reperibilità</i>	13
<i>Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	13
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale</i>	13
<i>Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> ..	14
<i>Art. 20- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	14
<i>Art. 21- Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022</i>	15
<i>Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	16
<i>Art. 23 – Criteri relativi alla Formazione</i>	16
<i>Art. 24 – Protezione dati personali</i>	17
TITOLO IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE	17
<i>Art. 25- Monitoraggio e verifiche</i>	17
<i>Art. 26 - Norme finali</i>	17

L'anno 2024, il giorno del mese di dicembre , alle ore nel Palazzo Comunale di Villafranca Piemonte, Piazza Cavour 1, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

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 2023.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 20.10.2018 è così composta:

- per la parte pubblica:
 - Geom. Agostino Bottano Sindaco;
 - Pietro Orloff, responsabile area finanziaria;

- per la parte sindacale:
 - Mascolo Roberto rappresentate territoriale CISL Funzione pubblica
 - Rag. Graziella PUTTO, componente della rappresentanza sindacale unitaria.

Sono stati convocati i restanti rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria più rappresentativi, che non si sono presentati alla riunione.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

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

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Contingenti:
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:	

	<p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>	
Servizi del personale	<p>Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).</p>	

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica o di poter utilizzare per tali comunicazioni la mail aziendale individuale.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

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

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini della quantificazione delle ore si intende lavoro straordinario, che dà diritto alla corresponsione del relativo compenso, quello prestato per un minimo di minuti 30 oltre l'orario normale di lavoro. Trascorso il tempo minimo di minuti 30 vengono computate nel calcolo delle ore tutte le prestazioni lavorative della durata pari o maggiore a minuti 15 e multipli di 15.
2. Si concorda che a partire dal 01.01.2022 il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro al di sotto dei suddetti 30 minuti non darà diritto al pagamento del compenso per lavoro straordinario ma confluirà nella banca delle ore di cui al seguente art. 15 e potrà essere utilizzato come recupero.
3. Fermi restando i principi che regolano le prestazioni di lavoro straordinario, in deroga a quanto stabilito dal CCNL (liquidazione mensile), di comune accordo tra le parti convenute, si stabilisce di quantificare trimestralmente le ore di lavoro straordinario prestate con liquidazione nei mesi di Aprile, Luglio, Ottobre e Gennaio, rispettivamente per i tre mesi antecedenti. L'eventuale recupero delle ore di straordinario effettuate, dovrà essere autorizzato di norma entro quindici giorni dalla richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, e comunque non oltre due mesi. Il recupero potrà essere effettuato a ore o a giornate, fino al raggiungimento del monte ore accumulato.

4. Lo straordinario dovrà essere autorizzato per iscritto dal responsabile del servizio di area al quale compete ovviamente il controllo del non superamento del monte ore stabilito annualmente. A prescindere dal limite del monte ore max stabilito annualmente pro capite dovranno comunque essere liquidati gli straordinari effettuati su esplicita richiesta e autorizzazione scritta e/o orale dell'Amministrazione, quest'ultima da regolarizzare entro le 24 ore successive (vista l'impossibilità della presenza continua dei responsabili del servizio), in quanto vige l'impossibilità del lavoratore di esimersi dal dovere di obbedienza alle disposizioni legittime impartite dal datore di lavoro (art. 2104 del C.C.).

Art. 9 - Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nonché i muniti da utilizzare a recupero di cui al comma 2 del precedente articolo 14, da usufruirsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 50 ore.

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

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti riconoscono:
 - 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. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi destinati ad incentivare la performance individuale, attribuiti al personale valutato positivamente.
 - e. Per l'anno 2023 la maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
 - personale di **operatori esperti (cat. B)** : 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria, non abbia avuto precedenti maggiorazioni e non più di 2 progressioni nel triennio.
 - f. Per l'anno 2024 la maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di **istruttori (cat. C)** : 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria, non abbia avuto precedenti maggiorazioni e non più' di 2 progressioni nel triennio.
- g. Per l' anno 2025 la maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
- personale di **area funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)** : 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria, non abbia avuto precedenti maggiorazioni e non più' di 2 progressioni nel triennio.

In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 1,50 al giorno per presunti € 330,00 annui da attribuirsi all'unico cantoniere
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

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

 - € 0,00 al giorno
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	1,00
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,00

per indennità legata alla funzione di economato e indennità maneggio valori ai cinque agenti contabili per € 150,00 cadauno per un costo presunto di € 750,00.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato dell' EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. La maggiorazione di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è attribuita ad un dipendente per specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla digitalizzazione tecnologica per un importo totale di € 1.500,00.
2. La maggiorazione di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è attribuita ai due ufficiali di anagrafe- stato civile ed elettorale nella misura di € 300,00 cadauno per un importo totale di € 600,00.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale (dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022)

Non ricorre la fattispecie per il Comune di Villafranca Piemonte.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

Non ricorre la fattispecie per il Comune di Villafranca Piemonte.

Art. 15 - Turno

Non ricorre la fattispecie per il Comune di Villafranca Piemonte.

Art. 16 – Reperibilità

Non ricorre la fattispecie per il Comune di Villafranca Piemonte.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. Tale valore verrà definito annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della

strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal Nucleo di Valutazione.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

1. Le parti stabiliscono che la quota destinata ad incentivare la performance individuale sia pari al 40% e che la quota destinata ad incentivare la performance organizzativa sia pari al 60%.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione, senza residui di spesa.
5. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
6. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto due richiami scritti o un provvedimento disciplinare con sanzione superiore.

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

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" 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 di parte stabile 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. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 4 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, 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). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 5. Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - anzianità di servizio presso l'Ente;
 - valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
 6. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
 7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
 8. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
 9. 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. 21 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13
CCNL 16.11.2022**

1. Requisiti d'accesso

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1.1.2023;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2020, 2021 e 2022 la valutazione della performance individuale almeno di 90 punti per ciascun anno;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari pari o superiori al richiamo scritto negli ultimi 3 anni.

1. Criteri ed elementi di valutazione per la formazione della graduatoria

1. Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica, saranno seguiti i criteri di seguito riportati:

- Valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2023.

Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:

- valutazione pari o maggiore di 90: 10 punti
- valutazione pari o maggiore di 85 e minore di 90: 8 punti
- valutazione pari o maggiore di 80 e minore di 85: 6 punti
- valutazione pari o maggiore di 75 e minore di 80: 4 punti
- valutazione pari o maggiore di 70 e minore di 75: 2 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.

- Permanenza nella posizione economica di appartenenza:

All'anzianità di permanenza della medesima posizione economica alla data del 1.1.2022

viene attribuito il seguente punteggio:

- Da 2 anni a 11 anni: 10 punti
- Da 12 anni a 14 anni: 20 punti
- Oltre 15 anni: 30 punti

- Anzianità di servizio presso l'Ente:

All'anzianità di servizio presso l'Ente alla data del 1.1.2022 viene attribuito il seguente

punteggio:

- Da 10 anni a 19 anni: 10 punti
- Da 20 anni a 30 anni: 20 punti
- Da 30 anni a 35 anni: 30 punti
- Oltre i 35 anni: 40 punti

A parità di punteggio, all'interno della stessa categoria, sarà attribuita la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che non hanno mai avuto la progressione;
- b. dipendenti più anziani d'età.

3. Procedimento

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCI che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.
Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio ottenuto. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.
2. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Art. 22 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. I buoni mensa che verranno corrisposti successivamente al presente CCI avranno valore per un corrispettivo di € 5,50.
2. Per i dipendenti che non richiedano o non desiderino l'attribuzione dei buoni pasto, rimane comunque esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante o l'attribuzione a posteriori dei buoni medesimi.
3. Le parti concordano che l'Amministrazione Comunale si fornirà di un adeguato numero di buoni pasto, da erogare ai dipendenti nel corso dell'anno, ai sensi del comma 1 del presente articolo, su richiesta degli interessati.

Art. 23 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 24 – Protezione dati personali

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 i principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 e dal d. lgs. n. 196 del 2003 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 25 - 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. 26 - Norme finali

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

Villafranca Piemonte, lì 30.12.2024

fatto, letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

In originale firmato