



# COMUNE DI PIANA CRIXIA

## Provincia di Savona

### DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 53** - Registro Delibere

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE A SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023.**

L'anno **DUEMILAVENTITRE** addì **OTTO** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **17,20** nella sede comunale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**.

Risultano:

		PRESENTE IN SEDE	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA	ASSENTE
Sindaco	TAPPA Massimo	X		
Assessore	MARINI Manuel		X	
Assessore	VIAZZO Francesco		X	

Partecipa, in videoconferenza, il Segretario Comunale Reggente Dott.ssa **BAGNASCO Paola Piera**

Il Sig. **TAPPA Massimo**, Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno.

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE A SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **PREMESSO:**

**CHE** la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti dei servizi e che essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

**CHE** l'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

**CHE** i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del citato D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;

**CONSIDERATO** altresì che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. comparto funzioni locali - periodo 2019/2021 e che in particolare l'art. 2, comma 8 del suddetto contratto testualmente recita: "Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL";

**VISTA** la deliberazione di G.C. n. 50 del 07/12/2022 avente ad oggetto "Nomina componenti della delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi del nuovo C.C.N.L. 2019/2021";

**VISTA** la determinazione del Servizio Finanziario n. 87 del 23/10/2023, con la quale veniva autorizzata la riapprovazione della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, relativo al personale non dirigente e la quantificazione degli utilizzi presunti ammontante ad €.16.653,94, certificata dall'Organo di Revisione in data 23/10/2023;

**DATO ATTO** che, in data 25/10/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Piana Crixia normativo per il triennio 2023/2025 ed economico per l'anno 2023;

**CONSIDERATO** che l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuate dal Revisore unico dei conti;

**VISTA** la Relazione illustrativa/tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario in data 30/10/2023;

**VISTA** la certificazione resa dall'Organo di Revisione in data 31/10/2023, relativamente alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001);

**VISTO** il Titolo II del predetto C.C.N.L. che disciplina i sistemi di relazioni sindacali articolati nei seguenti nuovi modelli relazionali: partecipazione (informazione e confronto) e contrattazione integrativa;

**TENUTO CONTO** dei principi ordinamentali introdotti dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 e s.m.i., attuativo della L. n. 15/2009, con particolare riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata;

**CONSIDERATO** che nella disciplina relativa alla spesa di personale, ciascun Ente è tenuto ad operare una specifica riduzione degli oneri relativi alla contrattazione integrativa, al fine di corrispondere agli obiettivi di verifica, sia della dinamica della spesa sia dell'accertamento dei limiti di spesa vigenti, per una sana e corretta gestione finanziaria dell'Ente locale, come ribadito dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

**VISTO** l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 del D.Lgs. n. 75/2017, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del pareggio di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

**RITENUTO**, pertanto, che sussistono tutti i presupposti per approvare l'ipotesi di accordo sindacale sottoscritto in data 25/10/2023 e quindi autorizzare il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa per il triennio 2023/2025 e parte economica, per l'anno 2023;

**DATO ATTO** che il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso in via telematica all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla Relazione illustrativa/tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario così come previsto dall'art. 40-bis, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001;

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione C.C. n. 06 del 29/03/2023, esecutiva, con la quale veniva approvato il bilancio di previsione 2023/2025, con i relativi allegati;
- la deliberazione G.C. n. 20 del 29/03/2023, resa immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2023/2025 - parte contabile, in base al quale è stata assegnata ai Responsabili dei Servizi la gestione dei capitoli di entrata e di spesa, al fine di poter impegnare le somme necessarie;
- la deliberazione G.C. n. 33 del 21/06/2023, resa immediatamente eseguibile, ad oggetto: "Integrazione Piano Esecutivo di Gestione 2023/2024/2025 con il Piano della Performance 2023/2024/2025";

**VISTO** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 47 del 28/09/2013;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità contabile espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario, resi ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. 267/2000;

**AD** unanimità di voti espressi ai sensi di legge,

## **DELIBERA**

**PER** le motivazioni indicate nella premessa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

**DI AUTORIZZARE** il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa per il triennio 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato A), fatte salve modifiche integrazioni solo formali e non aventi natura sostanziale, che si rendessero necessarie in sede di stipula definitiva;

**DI DARE ATTO** che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti le disponibilità finanziarie definite dal CCNL;

**DI PRENDERE ATTO**, altresì, che il Revisore dei Conti ha certificato la compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi d'accordo con i vincoli di bilancio;

**DI DARE ATTO** che il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso in via telematica all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla Relazione illustrativa/tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario così come previsto dall'art. 40-bis, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001;

**DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio l'adozione di tutti gli atti conseguenti l'esecuzione del presente provvedimento;

**DI DARE ATTO** che la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio On-Line, verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

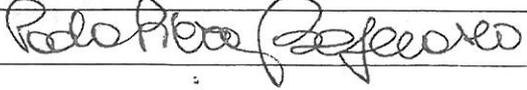
**DI DICHIARARE** la presente deliberazione, con votazione unanime e separata, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 267/2000.

**CONTRATTO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**DEL COMUNE DI**  
**PIANA CRIXIA**  
**ANNO 2023**  
**IPOSTESI SOTTOSCRITTA**  
**IN DATA 25/10/2023**

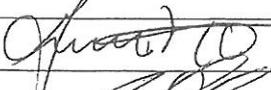
**COMUNE DI PIANA CRIXIA**  
**(Provincia di Savona)**

L'anno **Duemilaventitre** il giorno **Venticinque** del mese di **Ottobre** alle ore **17,00** presso la sala consiliare del Comune di Piana Crixia si sono riunite:

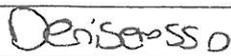
- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente – Segretario Comunale	Dott.ssa Paola Piera Bagnasco
	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
UIL FPL	Bertolo Francesco 
CISL FP	Vassallo Vincenzo 

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Denise	Rosso 

## 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 CCNL16 Novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 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 conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).



3. Trascorsi 10 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

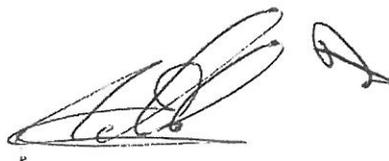
1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
  - Per la parte datoriale:
    - Dott. ssa Paola Piera Bagnasco (Presidente) – Segretario Comunale;
  - Per la parte sindacale:
    - a. I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
      - Dott.ssa Rosso Denise

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- Francesco Bertolo (UIL FPL)
- Vincenzo Vassallo (CISL FP)

### **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 nell'Area degli Operatori esperti, nell'Area degli istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del vigente ordinamento professionale di cui all'art. 12 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 a decorrere dal 01/01/2023 fino al 31/12/2025.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.



### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. 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).
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, per prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni Sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCDI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del sistema delle Relazioni Sindacali gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato dall'art. 1 del presente CCDI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
    - Informazione;
    - Confronto;
    - Organismi paritetici di partecipazione.
  - b) La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
7. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
8. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.



### Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

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

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. Da assicurarsi con un nucleo di personale pari ad 1 unità.
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. Da assicurarsi con un nucleo di personale pari ad 1 unità
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme. Da assicurarsi con un nucleo di personale pari ad 1 unità
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale. Da assicurarsi con un nucleo di personale pari a 1 unità.

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.

3. 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. 6 - 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 statutarî 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 RSA 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 categorie 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. 7 - Diritti e agibilità sindacali**

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 04.12.2017 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. 8 - 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. 9 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 32 del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che per il triennio 2023/2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 0,00.
3. Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2, dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti.
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Area.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti nonché del disciplinare in materia di orario di lavoro e di rilevazione presenza approvato con delibera G.C. n. 04 del 11/01/2023.



### **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 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 del D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009);
  - d. che le risorse sono annualmente calcolate (come da vigente CCNL) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022;
  - e. che la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, individuati dal presente contratto avverrà con cadenza annuale, attraverso l'adozione di apposito atto di destinazione separato, che, comunque, costituirà sempre appendice del presente contratto.

#### **Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e all'art. 84-bis del 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. L'indennità di cui al presente comma è erogata nel modo e nella misura seguenti:

indennità	percettori	note
€ 5,00 al giorno in cui il dipendente ha effettivamente prestato attività lavorativa	Personale operaio	Con decorrenza 1/1/2023

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;
- a. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- b. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- c. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

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

– 1,65 €. al giorno in cui il dipendente ha prestato l'attività lavorativa.

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:

Indennità	note
€ 1,65	Con decorrenza 1/1/2023

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del Servizio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

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.

7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio.

**(\*) non è da considerare valore il bancomat.**

### **Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per Specifiche Responsabilità oltre alle attività elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 84, comma 1 del CCNL 16.11.2022, si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
  - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
  - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Con decorrenza 01/01/2023 il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a un massimo di 3.000,00 €. annui lordi, elevabili fino a un massimo di 4.000,00 €, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Grado di Complessità: 33%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
    - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
    - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
  - **Complessità direzionali organizzative: 33%**
    - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
    - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
    - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
    - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
    - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
    - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;
  - **Responsabilità: 33%**
    - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
    - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
    - Strategicità: valore 1/3 del 33%;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Servizio, sentito il Segretario, mediante Decreto di nomina motivato. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile del Servizio verifica al termine di ogni anno, prima

dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata con provvedimento del Segretario comunale mediante i criteri di cui al comma 2.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000 €;
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

#### **Art. 13 - Turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 14 - Reperibilità**

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

#### **Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 80%;
  - al 90% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%;
  - al 80% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

#### **Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale con la relativa metodologia di valutazione che è contenuta nel



Piano Esecutivo di Gestione Triennale integrato con il Piano della Performance Triennale che viene approvato annualmente dalla Giunta Comunale. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il punteggio massimo di 32 punti è dato dalla sommatoria dei punteggi attribuiti per i singoli fattori di valutazione della prestazione. Il risultato è poi rapportato a tale valore massimo ed i parametri sono:

1-8	nulla
9-15	30%
16-22	60%
23-27	85%
28-32	100%

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
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. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 il 30% (CCNL prevede almeno che i più meritevoli venga destinato almeno il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori ai 28 punti vengono distribuiti in parti uguali a tutte le valutazioni superiori ai 28 punti. Nel caso i cui nell'Ente non vi sia alcun dipendente con valutazione superiori ai 28 punti le risorse rappresentano un'economia.

### **Art. 17 - Elevata Qualificazione**

1. Il budget di premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata all'E.Q. annualmente e pesata secondo il sistema di valutazione.
2. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato, il budget individuale per posizione è parte del fondo di risultato, quest'ultimo pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

### **Art. 18 - 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 Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

### **Art. 19 - Progressione Economica all'interno delle Aree**

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. La progressione economica all'interno della 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 dalla metodologia di valutazione vigente.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alla disponibilità del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, 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.
4. Le parti di seguito individuano i criteri per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle Aree la quale sarà oggetto di specifico regolamento che verrà approvato dalla Giunta Comunale che andrà a modificare quello attualmente in vigore.
5. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente nella posizione economica in godimento pari a 2 anni, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il responsabile dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente



utilizzando la metodologia prevista nel sistema di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

6. Requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL.
7. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero massimo per ciascuna area destinate, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);
  - b) Esperienza Professionale che verrà valutata dal Funzionario E.Q. per il personale delle Aree degli Operatori, Operatori esperti e Istruttori. Il Segretario Comunale valuterà l'Area dei Funzionari. Si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e delle capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
8. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza Professionale il 40%.
9. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al comma 6 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.
10. A parità di punteggio verrà tenuto conto dei criteri di cui al seguente ordine:
  - Punteggio più alto nel corso del triennio;
  - Anzianità di servizio presso l'Ente;
  - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
11. 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 soluzione della controversia.
12. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter.
13. 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.
14. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per

il riparto delle risorse previsto dall'art. 8, comma 1 del CCNL, per il solo anno 2023 decorre dal 1°/04/2023.

### **Art. 20 - Criteri relativi alla Formazione**

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

### **Art. 21 - Lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. n. 81/2017, le parti prendono atto della proposta di Regolamento per il Lavoro agile del Comune di Piana Crixia allegato al PIAO 2023/2025, dando atto che è possibile procedere alla sua approvazione mediante apposita Delibera di Giunta. Pertanto per la disciplina di tale facoltà si rimanda alle disposizioni contenute nel Regolamento.
2. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorchè per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.



## **TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECEDENZA DEL PERSONALE**

### **Art. 22 - Eccedenza di Personale**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

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

### Art. 23 - 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.A, 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. 24 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. n. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Dirigente/Funziionario e non Dirigente/Funziionario).
4. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
5. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
  - Propositivi su:
    - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
    - *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
    - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*



- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
  - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
  - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
  - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
  - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
  - Consultivi, formulando pareri su:
    - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
    - piani di formazione del personale;
    - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
    - criteri di valutazione del personale,
    - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
  - Di verifica su:
    - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
    - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
    - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
    - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
6. L'amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
5. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

### **Art. 25 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il Regolamento UE 679/2016 ed il D.lgs. n. 101/2018.



## **TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 26 - Monitoraggio e verifiche**

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

### **Art. 27 - Norme finali**

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

Allegato 1

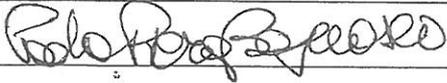
Prospetto ripartizione risorse 2023 tra i diversi istituti individuati dal presente contratto.

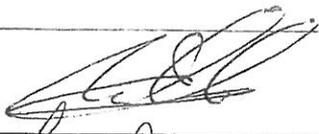
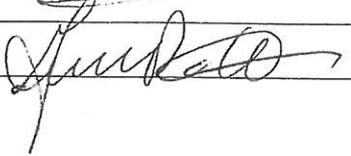
**RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

Le risorse complessivamente definite per il 2023 vengono pertanto suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:

<b>RISORSE STABILI 2023</b>	
Importo consolidato anno 2017	€. 19.739,43
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 16/18	€. 499,20
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 16/18 (differenziale PEO)	€. 92,30
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 16/18	€. 3.090,75
Art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 19/21	€. 507,00
Art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 19/21	€. 101,40
Art. 79, comma 1-bis CCNL 19/21 (diff. B3-B1 n. 2 dip.)	€. 1.687,36
Decurtazione parte fissa del fondo	- €. 2.467,00
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>€. 23.250,44</b>
<b>RISORSE VARIABILI 2023</b>	
Art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 19/21- Anno 2021	€. 507,00
Art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 19/21- Anno 2022	€. 507,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€. 1.014,00</b>
<b>DECURTAZIONI</b>	
Art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017-Dec. Fondo rispetto limite 2016 - Anno 2023	€. 3.090,75
Art. 23, c. 2 D.Lgs. 75/2017-Dec. Fondo rispetto limite 2016-Recup. Anno 2021	€. 3.090,75
Art. 23, c. 2 D.Lgs. 75/2017-Dec. Fondo rispetto limite 2016-Recup. Anno 2020	€. 1.429,00
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>€. 7.610,50</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE 2023</b>	<b>€. 16.653,94</b>
<b>UTILIZZO FONDO 2023</b>	
Art. 80, comma 1 CCNL 19/21 (Progressioni orizzontali in essere)	€. 2.547,40
Art. 80, comma 1 CCNL 19/21 (Indennità di comparto)	€. 2.478,24
Art. 80, comma 1 CCNL 19/21 (Art. 79, comma 1-bis CCNL 19/21)	€. 1.687,36
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 19/21 (performance individuale)	€. 4.350,94
Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 19/21 (indennità condizioni lavoro ex art. 70-bis)	€. 1.090,00
Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 19/21 (specifiche responsabilità ex art.84 CCNL 19/21)	€. 4.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>€. 16.653,94</b>

**SOTTOSCRIZIONE:****Luogo:** Piana Crixia**Data:** 25/10/2023

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>F I R M A</b>
<b>1. Presidente</b>	Paola Piera Bagnasco 	

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		<b>F I R M A</b>
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	
1. CISL – FP	Vincenzo Vassallo 	
2. UIL – FP	Francesco Bertolo 	

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>
Rosso Denise	

# COMUNE DI PIANA CRIXIA

## PROPOSTA DI DELIBERA

GIUNTA COMUNALE N. 53 del 08/11/2023

**OGGETTO:** AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE A SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023.

### PARERE DI NATURA TECNICA DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto Responsabile del Servizio del Comune di Piana Crixia, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE.

Piana Crixia, lì 08/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
(ROSSO Dott.ssa Denise)



*Denise Rosso*

### PARERE PREVENTIVO DI NATURA CONTABILE

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Piana Crixia, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE.

Piana Crixia, lì 08/11/2023

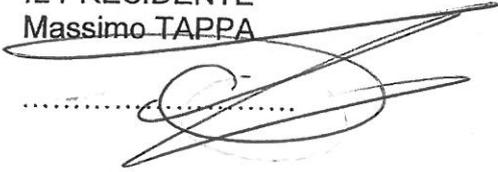
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
(ROSSO Dott.ssa Denise)



*Denise Rosso*

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
Massimo TAPPA



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Paola Piera BAGNASCO



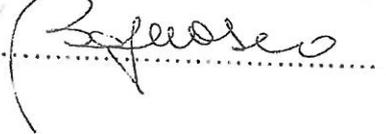
### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line di questo Comune al numero 189..... il giorno 10/11/2023 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Piana Crixia, li 08/11/2023.....



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Paola Piera BAGNASCO



Nello stesso giorno 10/11/2023..... in cui è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

La presente deliberazione è dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(Art. 134, 3° comma del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno .....