



Comune di Gassino Torinese
Città Metropolitana di Torino

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

TRIENNIO 2019-2021
ECONOMICO 2021



Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>7</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>7</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
<i>Art. 3 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>8</i>
<i>Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>9</i>
TITOLO II – FLESSIBILITA’ ORARIA E LAVORO STRAORDINARIO	9
<i>Art. 6 – Flessibilità oraria</i>	<i>9</i>
<i>Art. 7 – Disciplina dei permessi, assenze e congedi</i>	<i>10</i>
<i>Art. 8 – Disciplina delle ferie</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 - Lavoro Straordinario</i>	<i>12</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’	12
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	<i>15</i>
<i>Art. 15 – Turno e maggiorazioni di cui all’art. 24 CCNL 14/09/2000</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 - Reperibilità</i>	<i>17</i>
<i>Art. 17 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	<i>17</i>
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale</i>	<i>18</i>
<i>Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative</i>	<i>19</i>
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	<i>20</i>
<i>Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>20</i>
<i>Art. 22 -Servizio Mensa</i>	<i>21</i>
<i>Art. 23 – Previdenza complementare e Piani di Welfare integrativo</i>	<i>22</i>
<i>Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>22</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	23
<i>Art. 25 - Eccedenza di Personale</i>	<i>23</i>
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO	23

<i>Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>23</i>
<i>Art. 27 - Tutela della Privacy.....</i>	<i>23</i>
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	24
<i>Art. 28- Monitoraggio e verifiche</i>	<i>24</i>
<i>Art. 29 - Norme finali.....</i>	<i>24</i>

COMUNE DI GASSINO TORINESE

Città Metropolitana di Torino

Contratto decentrato integrativo a livello di ente

In data 20 dicembre 2021 hanno sottoscritto il seguente **contratto collettivo decentrato integrativo per la distribuzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane** per il triennio 2019 – 2021 ed economico per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie Locali:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1 Segretario Comunale	Anna ANOBILE
2. Istruttore direttivo	Danilo GERMANO

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L. F.P.	Consuelo TORSELLO

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Sandra	FORASSIPEI
Domenico	GAMBALI
Iolanda	LIONETTI
Sonia	NOVELLO

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 21 Maggio 2018.

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 verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

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

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
 1. Per la parte datoriale:

Dott.ssa Anna ANOBILE (Segretario comunale pro-tempore)
Danilo GERMANO (Istruttore direttivo ufficio personale)
 2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Sandra FORASSIEPI
Domenico GAMBALI
Iolanda LIONETTI
Sonia NOVELLO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Consuelo TORSELLO (CGIL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'ente inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, 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 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 le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.05.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con preavviso di 30 giorni, le parti possono richiedere la verifica dell'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. 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 via mail e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi 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 statutarie 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 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 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. 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;
 - d. 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. 4 - 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. e ad utilizzare la strumentazione informatica dell'amministrazione per lo svolgimento delle attività sindacali.
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 parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

4. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 5 - Partecipazione dei lavoratori

1. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente ad eventuali modifiche organizzative e gestionali riguardanti principalmente:
 - I. Le innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. La materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. La tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
2. A tal fine il confronto fra le parti deve avviarsi entro 30 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II – FLESSIBILITA' ORARIA E LAVORO STRAORDINARIO

Art. 6 – Flessibilità oraria

1. Al fine di temperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di considerare eventuali proposte di forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, che, assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro. Specifiche agevolazioni di flessibilità d'orario potranno essere valutate in riferimento ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali.
2. Ai dipendenti è consentita una flessibilità oraria di un'ora in ingresso (ordinariamente dalle 8,00 alle 9,00). L'orario di uscita non potrà, fatta salva la fruizione di permessi (preventivamente autorizzati), essere precedente alle ore 18,00 nelle giornate di lunedì e giovedì (c.d. giornate lunghe che prevedono 9 ore lavorative più il tempo dedicato alla pausa mensa) e alle ore 14,00 nelle giornate di martedì, mercoledì e venerdì (c.d. giornate corte che prevedono 6 ore lavorative).
3. Le parti prendono atto che l'articolazione dell'orario di cui al precedente comma è stata prevista nella prospettiva dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni;
4. La flessibilità oraria (compensazione del monte orario per eventuali esigenze personali dei dipendenti) potrà essere effettuata tramite i permessi di cui all'art. 33 bis del CCNL 21.05.2018. In caso di necessità personali che richiedano fruizione di permessi brevi all'interno dell'orario di lavoro oppure un'uscita anticipata sarà necessario utilizzare i permessi di cui all'art. 33 bis del CCNL 21.05.2018 (successivo art. 7 comma 7) oppure, se ricorrono i presupposti, uno degli altri istituti di cui al successivo art. 7. Nell'ambito della stessa giornata eventuali entrate oltre le ore 9,00 potranno essere recuperate posticipando l'orario di uscita in modo da effettuare il numero di ore previsto per quel giorno. Ogni variazione temporanea dell'orario di lavoro previsto (secondo quanto indicato al presente comma) è, comunque, soggetta ad autorizzazione da parte del responsabile del servizio.

5. L'orario flessibile si applica ai dipendenti addetti a servizi a turni, ma solo entro un intervallo massimo di 10 minuti. Al personale impiegato con orario giornaliero di 7,12 ore (dal lunedì al venerdì) è consentita una flessibilità oraria in ingresso di 30 minuti, secondo quanto previsto dalla Determinazione del Responsabile del Servizio Manutenzioni – Gestione Cimiteri e Tutela Ambientale n. 13 del 22/03/2018.

Art. 7 – Disciplina dei permessi, assenze e congedi

1. Ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al presente articolo si rimanda a quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale ed in particolare agli artt. da 31 a 35 del CCNL 21.05.2018.
2. I permessi previsti dall'art 31 del CCNL 21.05.2018 (concorsi ed esami, lutto e matrimonio) dovranno essere richiesti dal dipendente fornendo adeguata documentazione. Si specifica inoltre che:
 - a. In caso di fruizione dei 3 giorni di permesso per evento luttuoso si precisa che gli stessi potranno essere fruiti anche non consecutivi entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
 - b. In caso di licenza matrimoniale si precisa che l'ultimo dei 15 giorni previsti dovrà essere fruito entro il quarantacinquesimo giorno dal matrimonio o dall'unione civile.
3. I permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 CCNL 21.05.2018) dovranno essere richiesti dal dipendente indicando le ragioni della richiesta (motivi personali o familiari). Si precisa che non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora (non meno di un'ora ma è possibile per frazioni maggiori di un'ora) e che non possono essere utilizzati nell'arco della stessa giornata unitamente ad altre tipologie di permessi retribuiti orari né con riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore o recupero ore straordinario (di conseguenza per il periodo orario non coperto dal permesso di cui al presente comma dovrà essere effettuata una corrispondente prestazione lavorativa).
4. Non si applicano le disposizioni di incompatibilità di cui al precedente comma relativamente alla fruizione oraria di permessi di cui all'art. 32 CCNL 21.05.2018 e permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, art 39 del d.lgs. 151/2001 (c.d. allattamento) e permessi sindacali.
5. La domanda per la fruizione dei permessi di cui all'art 32 CCNL 21.05.2018 è presentata dal dipendente con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di comprovata urgenza e necessità, la domanda può essere presentata nella 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
6. Il dipendente che fruisce dei 3 giorni di permesso previsti dal comma 3 dell'art. 33 della legge 104/1992 (fruibili anche in modalità oraria nella misura di 18 ore mensili), predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare per iscritto (anche via mail) all'inizio di ogni mese al responsabile dell'ufficio di appartenenza e per conoscenza all'ufficio personale. In caso di situazioni di necessità e di urgenza la richiesta può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
7. I permessi per donazione di sangue e di midollo osseo, nonché i permessi previsti dal comma 1 dell'art. 4 della legge n. 53/2000, devono essere richiesti con un preavviso di 3 giorni al responsabile dell'ufficio di appartenenza e per conoscenza all'ufficio personale (anche via mail). In caso di situazioni

di necessità e di urgenza la richiesta può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

8. I permessi di cui all'art. 33 bis del CCNL 21.05.2018, nel limite di 36 ore annuali, possono avere una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Devono essere richiesti dal dipendente in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa. Le ore non lavorate devono essere recuperate entro il mese successivo (attraverso pari numero di ore di straordinario autorizzate e non retribuite e, di conseguenza, utilizzate per sanare il debito orario), secondo le modalità concordate con il proprio responsabile. Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa (per i quali non è previsto straordinario) la fruizione del permesso di cui al presente comma è subordinata alla richiesta da parte dell'interessato tramite apposito modulo dove dovrà indicare quando recupererà le ore di permesso. In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
9. In caso di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 CCNL 21.05.2018), il dipendente è tenuto, ai sensi del comma 8 dell'art. 35 CCNL 21.05.2018, a richiedere il permesso con preavviso di almeno 3 giorni (fatto salva la facoltà, in caso di urgenza, di presentare richiesta nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso). L'effettivo orario per il quale il dipendente ha diritto a fruire del permesso sarà stabilito sulla base della documentazione giustificativa che il dipendente deve produrre ai sensi del comma 9 dell'art. 35 CCNL 21.05.2018 (tenendo conto dei relativi tempi di percorrenza).
10. Nel caso in cui gli esami diagnostici/terapie comportino una incapacità lavorativa temporanea la relativa assenza per intera giornata dovrà essere giustificata tramite l'attestazione della struttura (che dovrà specificare l'incapacità lavorativa di cui sopra), pubblica o privata, che ha svolto la prestazione di cui al comma 12 dell'art. 35 CCNL 21.05.2018.

Art. 8 – Disciplina delle ferie

1. Ai fini dell'applicazione della fruizione delle ferie si rimanda all'art. 28 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti danno atto che, ai sensi dei commi 14 e 15 del citato art. 28 del CCNL 21.05.2018, in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti potranno fruire delle ferie residue (ancora da godere al 31 dicembre dell'anno di maturazione) entro il 30 aprile dell'anno successivo. Solo in caso di indifferibili esigenze di servizio le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre successivo all'anno di maturazione. Si fa salvo quanto previsto dal comma 12 in merito al diritto di fruire di un periodo di almeno 2 settimane continuative nel periodo compreso tra il 1 giugno e il 30 settembre di ogni anno.
3. Le parti danno atto, inoltre, che le giornate di ferie non possono essere fruite ad ore e neppure sono frazionabili per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero previsto.

Art. 9 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione dell'istituto del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e, per quanto applicabile, 39 del CCNL 14.9.2000.
2. I dipendenti non potranno richiedere l'autorizzazione ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario per un tempo fino a 10 minuti giornalieri. Le parti danno atto che, nel caso in cui la prestazione di lavoro straordinario comporti il superamento delle 6 ore consecutive di lavoro, si applica quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 21.05.2018 in merito al diritto di *"beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche"*.
3. Le parti danno atto che il recupero delle ore di straordinario preventivamente autorizzato è esclusiva facoltà del dipendente. L'interessato è tenuto a presentare al proprio Responsabile, tramite le apposite funzioni del sistema informatico di rilevazione delle presenze, richiesta di poter utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate come ore di recupero. Tale istanza potrà essere contemporanea o successiva alla richiesta di autorizzazione al lavoro straordinario, dovrà, comunque, essere presentata entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui si è prestato il lavoro straordinario.
4. Le ore di cui al precedente comma non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento e dovranno essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
5. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto all'interno dell'apposito fondo. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, saranno utilizzati per integrare la quota variabile del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 per l'anno successivo.
6. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, legate ad eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per aumentare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs 66/2003 e successive modificazioni.
8. Le parti danno atto che alla contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. S) CCNL 21.05.2018, è data facoltà di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000, tuttavia si riservano un'eventuale successiva disciplina in merito qualora se ne ravvisasse l'esigenza.

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 rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti concordano che l'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 è erogata, stante le caratteristiche dell'Ente, al personale esposto a rischi (cantonieri e necrofori) e per remunerare i dipendenti addetti ad uffici con affluenza di pubblico (ufficio edilizia e urbanistica, ufficio istruzione e commercio, ufficio polizia municipale e ufficio tributi).
2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività per la quale è prevista:
 - a. Nel caso di personale esposto a rischi (cantonieri e necrofori) è erogata per ogni giorno di effettiva presenza in servizio dal lunedì al venerdì ed è quantificata in € 1,50 giornalieri.
 - b. Nel caso di dipendenti addetti ad uffici con affluenza di pubblico è erogata per le sole giornate di apertura degli stessi al pubblico nelle quali il dipendente risulta in servizio in presenza (non spetta in caso di lavoro agile) ed è quantificata in € 1,00 giornalieri.
3. Al fine di maturare il diritto all'erogazione dell'indennità il personale interessato deve svolgere almeno la metà dell'orario di lavoro previsto per la giornata.
4. L'indennità di cui al presente articolo è erogata, con cadenza trimestrale, al personale tecnico e amministrativo che non percepisce indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018 o titolare di posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 56 – quinquies del CCNL 21.05.2018, l'indennità di condizioni di lavoro non può essere erogata al personale che percepisce l'indennità di servizio esterno per la Polizia Locale.
5. L'ufficio personale prima del pagamento dell'indennità di cui alla lettera b) del comma 2 relativa al primo trimestre dell'anno, provvederà ad acquisire, dai responsabili dei servizi interessati, i nominativi del personale addetto agli sportelli e verificherà che esso non sia titolare di indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies. I responsabili dei servizi dovranno comunicare eventuali variazioni avvenute nel corso dell'anno.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 si intendono le seguenti attività:
 - Responsabilità e/o coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in autonomia gestionale e organizzativa.
 - Responsabilità di particolari posizioni di lavoro che attengono a lavori o a professionalità specifiche e autonomamente gestite.
 - Espletamento di funzioni in capo al settore, a seguito di delega del funzionario incaricato P.O./segretario comunale, che comportano l'assunzione autonoma di responsabilità;
 - Espletamento di funzioni in capo al settore, a seguito di prolungata assenza del funzionario incaricato P.O.;
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle eventuali specifiche responsabilità, nel rispetto del limite contrattuale, è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità** (giuridica, tecnica e gestionale)
 - **Complessità direzionali organizzative** (responsabilità organizzativa, complessità incarico tecnico/organizzativo, grado relazioni interne ed esterne, innovazione e sviluppo, studio e ricerca)
 - **Responsabilità** (economica, amministrativa, strategicità)
 - **Grado di autonomia** nello svolgimento dei compiti assegnati
3. L'Ente propone annualmente, prima 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 possono anche non coincidere con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Servizio, mediante provvedimento di nomina motivato. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio dovrà specificare i compiti assegnati al dipendente individuato. Il Responsabile 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. L'assegnazione dell'indennità di cui al presente articolo può riguardare personale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa. E' escluso che il personale di categoria C possa essere destinatario di funzioni di coordinamento nei confronti del personale di categoria D.
6. Ciascun responsabile di servizio dovrà provvedere, inoltre, alla graduazione dell'importo spettante all'interno dei limiti di cui al successivo comma 7.
7. Le parti concordano di quantificare come specificato di seguito l'importo delle indennità di cui al presente articolo:

- a. al personale di categoria C: da € 700,00 a € 1.300,00;
 - b. al personale di categoria D: da € 1.000,00 a € 1.800,00
8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- a. determinazione del budget annuale complessivo e di quello assegnato ai singoli responsabili;
 - b. ripartizione del budget di ogni servizio tra il personale destinatario dell'indennità nei limiti stabiliti dal precedente comma;
9. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile ed è erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione. È riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). È previsto, inoltre, il riproporzionamento della presente indennità anche in caso di assegnazione ad un dipendente con rapporto di lavoro a part time.

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018

1. L'indennità di cui al presente articolo, quantificata in € 350,00 lordi all'anno, è attribuita al personale addetto all'URP e al personale che riveste le qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed ufficiale Elettorale, non titolare di posizione organizzativa.
2. L'eventuale conferimento ai dipendenti di cui al comma 1 dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01/04/2001 (come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004), risulta incompatibile con la presente indennità.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile ed è erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione. È riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
4. Il personale appartenente alla segreteria che occasionalmente presta servizio presso l'URP in sostituzione di assenze dei dipendenti ad esso assegnato, matura il diritto ad usufruire dell'indennità di cui al presente articolo per i mesi di effettivo servizio prestato secondo quanto stabilito al comma precedente (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
5. Le indennità di cui all'art 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 comma 1 sono cumulabili con l'indennità di cui al presente articolo qualora le responsabilità legittimanti siano diverse.

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018 l'indennità di cui al presente articolo può essere erogata a personale inquadrato in categoria C o D (non incaricato di posizione organizzativa) appartenente al Corpo di Polizia Locale per compensare compiti di responsabilità connessi al grado.
2. Per il personale di cui al comma 1 l'indennità di funzione sostituisce l'indennità di cui all'art. 12 rispetto alla quale mantiene i limiti specificati al comma 7 del citato art. 12.
3. Le attività che danno diritto all'assegnazione dell'indennità di cui al presente articolo sono le seguenti:
 - Responsabilità di particolari posizioni di lavoro che attengono a lavori e ai correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità autonomamente gestiti.

- Espletamento di funzioni in capo al settore, a seguito di delega del funzionario incaricato P.O. (o anche in caso di prolungata assenza dello stesso), che comportano l'assunzione autonoma di responsabilità;
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
4. Il budget per l'erogazione della presente indennità è stabilito unitamente a quello per l'indennità di cui all'art. 12 con le stesse modalità anche relativamente alla quantificazione dell'importo.
 5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Comandante del Corpo di Polizia Locale, mediante provvedimento di nomina motivato. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio dovrà specificare i compiti assegnati al dipendente individuato. Il Responsabile del Servizio verifica, al termine di ogni anno e prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21.05/2018;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018 (indennità di servizio esterno);
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 (indennità condizioni di lavoro).
 7. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile ed è erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione. È riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). È previsto, inoltre, il riproporzionamento della presente indennità anche in caso di assegnazione ad un dipendente con rapporto di lavoro a part time.

Art. 15 – Turno e maggiorazioni di cui all'art. 24 CCNL 14/09/2000

1. Per applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23 .
2. Le parti sono concordi nel prendere atto che l'indennità di cui al presente articolo spetta al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (ad eccezione del Comandante titolare di Posizione Organizzativa), settore per il quale è prevista un'erogazione dei servizi per almeno 10 ore giornaliere.
3. Il pagamento dell'indennità di turno sarà effettuato con cadenza quadrimestrale, indicativamente nei mesi di febbraio, giugno, ottobre.
4. Le parti danno atto che alla contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCNL 21.05.2018, è data facoltà di ampliare l'arco temporale (mese) e il n. di turni notturni (10) effettuabili nel mese, tuttavia si riservano un'eventuale successiva disciplina in merito qualora se ne ravvisasse l'esigenza. Le parti danno atto, inoltre, che l'Ente non è interessato da situazioni di turni di lavoro notturni.
5. La disciplina delle attività in giorno festivo non infrasettimanale - riposo compensativo è disciplinata nell'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 come sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001. Il pagamento

di quanto dovuto ai sensi del citato art. 24 CCNL 14/09/2000 sarà effettuata con cadenza annuale, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 16 - Reperibilità

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Le parti sono concordi nel prendere atto che i servizi dell'ente che necessitano della reperibilità del proprio personale sono i servizi demografici e il servizio necroscopico. È inoltre prevista la reperibilità per i dipendenti assegnati al servizio di sgombero neve.
3. Il compenso orario spettante è stabilito in € 10,33 giornaliero per 12 ore nei giorni feriali e in € 20,66 per 12 ore nei giorni festivi o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Per frazioni inferiori alle 12 ore l'importo spettante è riproporzionato sulla base del numero di ore effettive di reperibilità e maggiorato del 10%. Nel caso di frazioni pari o inferiori alle 4 ore il compenso spettante sarà di € 3,79 (€ 7,58 nei giorni festivi).
4. Il pagamento dell'indennità di cui al presente articolo sarà effettuata con cadenza annuale, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione, sulla base delle comunicazioni periodiche dei responsabili dei servizi interessati.
5. Le parti danno atto che con clausola contrattuale, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. k) del CCNL 21.05.2018, è data facoltà di elevare i limiti per il numero di turni di reperibilità (n. 6) nel mese, tuttavia si riservano un'eventuale successiva disciplina qualora se ne ravvisasse l'esigenza.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale, non titolare di posizione organizzativa, compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa e prevalente rende la prestazione giornaliera in servizi esterni.
2. L'indennità di cui al presente comma compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni (esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e interazioni con contesti sociali complessi nell'espletamento dell'attività di vigilanza sul territorio comunale).
3. L'importo viene quantificato in € 3,00 giornalieri, da riconoscersi al personale in servizio nelle giornate in cui, alla luce dell'organizzazione interna del Corpo di Polizia Locale, l'attività esterna di vigilanza risulta prevalente.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21.05/2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05/2018 (indennità condizioni di lavoro).
5. Il Comandante del Corpo di polizia Locale dovrà comunicare a consuntivo all'ufficio personale con cadenza annuale l'elenco del personale adibito a servizi per i quali si verificano le condizioni previste al

comma 1 e le relative giornate per cui spetta l'indennità di cui al presente articolo (ai sensi di quanto previsto al comma 3);

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata in un'unica soluzione, sempre a consuntivo e sulla base dell'attestazione di cui al precedente comma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

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 nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente, secondo quanto stabilito dal sistema permanente di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 9/5/2019. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
3. 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 Responsabile del servizio, utilizzando la scheda individuale allegata alla deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 9/5/2019. 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.
4. La performance organizzativa e individuale è erogata con le modalità previste dal sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 53 del 9/5/2019.
5. 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.
6. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
7. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
8. 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.
9. 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.
10. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

11. 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.
12. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. Le parti concordano che:
 - a) Il premio individuale è inteso come incentivo correlato alla performance individuale dei dipendenti, quantificata quest'ultima, dall'attuale sistema di valutazione del personale, in misura pari al 30% del premio complessivo per l'incentivo della produttività;
 - b) Il premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 viene previsto nella misura del 30% della quota media pro capite di incentivo individuale;
 - c) Il numero di dipendenti cui attribuire tale maggiorazione è quantificato in 6, ovvero un dipendente per servizio (Servizio OO.PP., Edilizia e Urbanistica - Servizio Manutenzioni, Ambiente e Cimiteri - Servizi al Cittadino - Servizio Finanziario e Contabile - Servizio Affari Generali – Polizia Locale);
 - d) Al fine di individuare i dipendenti beneficiari del premio (non titolari di posizione organizzativa), verranno considerati i punteggi conseguiti nella scheda di valutazione. Nello specifico non si terrà conto delle fasce di attribuzione dei singoli punteggi previsti dal sistema di valutazione, ma questi ultimi saranno computati proporzionalmente all'effettivo valore conseguito.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. Le parti concordano annualmente, ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018, la percentuale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste, da destinare alla retribuzione di risultato. Tale somma sarà destinata in proporzione all'importo dell'indennità di posizione.
2. Le parti concordano altresì che la quota da destinare all'indennità di risultato venga annualmente rivalutata a inizio anno, tenendo conto delle risorse complessive disponibili e in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance.
3. La valutazione del risultato delle posizioni organizzative sarà effettuata secondo il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 9/5/2019. La retribuzione di risultato si determina in proporzione alla valutazione individuale espressa.
4. Le economie che si determinano sul fondo di risultato delle posizioni organizzative in conseguenza alla valutazione negativa espressa costituiscono economie di bilancio.
5. Le parti, dato atto che l'art. 7, comma 4, lett. J) del CCNL 21.05.2018 chiama la contrattazione decentrata a stabilire eventuali correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 (compensi previsti da specifiche disposizioni di legge) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ritengono di non stabilire alcuna correlazione tra i predetti compensi.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in appositi accordi definiti in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Le parti concordano che eventuali progetti di educazione stradale da svolgersi nelle scuole presenti sul territorio saranno remunerati con un'indennità il cui importo sarà finanziato con risorse che saranno determinate e stanziare ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada. Tale indennità è riconosciuta al personale del servizio di Polizia Municipale (non titolare di posizione organizzativa) individuato dal responsabile del servizio e, di conseguenza, coinvolto nell'attività di educazione stradale. L'indennità di cui al presente comma è erogata in un'unica soluzione, sempre a consuntivo e sulla base dell'attestazione del Comandante del Corpo di Polizia Locale, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le parti concordano inoltre i seguenti criteri generali per la ripartizione di eventuali compensi ISTAT ai sensi dell'art. 70-ter CCNL 21.05.2018:
 - a. Al personale che effettua prestazioni lavorative connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, spettano specifici compensi, nel limite della quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
 - b. La partecipazione alle indagini statistiche avviene su base volontaria. La selezione delle eventuali candidature avviene rispettando, per quanto possibile, un criterio di rotazione tra gli aspiranti, ferma restando la professionalità richiesta;
 - c. le prestazioni devono essere effettuate rigorosamente al di fuori dall'orario di lavoro;
 - d. la determinazione del compenso spettante al singolo lavoratore è di pertinenza del responsabile del servizio competente, sulla base delle previsioni normative, delle previsioni ISTAT e delle valutazioni di merito del dipendente.
 - e. Le parti prendono atto che è facoltà dell'Amministrazione valutare l'opportunità del ricorso a risorse esterne per l'espletamento di tutte o parte delle attività di cui al presente comma.

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria 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 passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. 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 nella Pubblica Amministrazione e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente/Funziionario 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.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno **80%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto (censura) nel triennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei criteri di cui sotto:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno del triennio preso in considerazione nella selezione.
6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 4, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori all'80%.
7. 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. Le valutazioni ottenute dal personale di cui al presente comma negli Enti di provenienza sono equiparate a quelle ottenute negli stessi anni dal personale in servizio presso il Comune di Gassino Torinese, ai fini del conteggio dei punteggi previsti dal comma 5.

Art. 22 -Servizio Mensa

1. L'Ente ha previsto un servizio mensa operativo nelle giornate c.d. lunghe (lunedì e giovedì in cui l'orario di lavoro della maggior parte dei dipendenti è pari a 9 ore) e attivo durante il periodo di apertura delle scuole presenti sul territorio comunale. Il costo di tale servizio è parzialmente a carico dei dipendenti.
2. Possono usufruire del sistema integrativo solo i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti
3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. In alternativa, nelle giornate con orario previsto di 9 ore in cui non sarà possibile garantire il servizio mensa, sarà attribuito al personale un rimborso pari ai 2/3 del costo sostenuto per il pasto (giustificabile con la presentazione del relativo scontrino che dovrà necessariamente avere data ed ora

coincidenti con quelle della pausa pranzo) fino ad un massimo rimborsabile di € 5,29. I dipendenti potranno recarsi presso un qualsiasi esercizio pubblico addetto alla ristorazione, pagando direttamente al gestore la consumazione e attivando la procedura di rimborso. Per la regolamentazione dei rimborsi di cui sopra si fa riferimento a quanto previsto nella deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 6/12/2000 a proposito del servizio integrativo di mensa aziendale.

5. Per le giornate in cui l'orario di lavoro è pari o inferiore alle 6 ore (martedì, mercoledì e venerdì) non è previsto il servizio mensa né il relativo rimborso dell'eventuale costo sostenuto per il pasto. Fatto salvo quanto previsto al comma 3.

Art. 23 – Previdenza complementare e Piani di Welfare integrativo

1. Le parti danno atto che, a decorrere dall'anno 2020, è stata data attuazione all'art. 56 quater del CCNL 21/5/2018, in merito alla destinazione per la previdenza complementare a favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale di una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, determinata (con specifico atto della Giunta Comunale) ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada.
2. Le parti danno atto, inoltre, che l'importo determinato ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada e destinato alla previdenza complementare (secondo quanto previsto dal precedente comma) sarà ripartito in parti uguali tra il personale che ne ha diritto. In caso di assunzione/cessazione in corso d'anno sarà operato un riproporzionamento sulla base dei mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
3. Il versamento delle quote di previdenza complementare al fondo Perseo-Sirio (secondo quanto previsto dalla lettera a) del comma 1 del citato art. 56 quater del CCNL 21/5/2018) sarà effettuato nel corso dell'anno successivo a quello di competenza del versamento, a seguito di verifica dei proventi effettivamente riscossi per le sanzioni amministrative pecuniarie.
4. Le parti danno atto che alla contrattazione decentrata è data facoltà, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 21.05.2018, di prevedere criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, tuttavia si riservano un'eventuale successiva disciplina in merito qualora se ne ravvisasse l'esigenza.

Art. 24 – 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, di conseguenza, 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.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE

Art. 25 - 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 VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante disposizioni attuative 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. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
4. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U oltre che con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente e del medico competente, 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.
5. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 27 - 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 dal D. Lgs. n. 196/2003, modificato dal regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 28- 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 o su richiesta di una delle parti.

Art. 29 - Norme finali

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

TITOLO IX – CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2021

Preso atto:

- della deliberazione della G.C. n. 61 del 01/07/2021, con la quale venivano definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2021 e si provvedeva in ordine alla quantificazione della parte variabile del fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018;
- della deliberazione della G.C. n. 110 del 04/11/2021 la quale venivano integrate le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2021 e si dava atto della destinazione di una quota delle risorse legate all'avviso pubblico "ANPR – supporto ai Comuni per il subentro" per incentivazione del personale che ha partecipato alle attività (per un importo di € 1.500,00 comprensivi di oneri riflessi per contributi ed IRAP) e delle risorse accertate (con Determinazione n. 63/SC del 11/10/2021) a seguito del caricamento connesso alla gestione dell'iter amministrativo previsto per la valutazione ed accettazione delle domande presentate dai cittadini per usufruire di agevolazioni sulle tariffe dell'energia elettrica, il gas e l'acqua (Sistema SGAta) per l'incentivazione del personale che ha materialmente espletato le pratiche (per un importo di € 1.616,64 comprensivi di oneri riflessi per contributi ed IRAP)
- della determinazioni n. 25/SA del 16/04/2021, n. 46/SA del 16/07/2021 e n. 64/SA del 07/12/2021 , con le quali si provvedeva all'impegno di spesa relativo al fondo di cui sopra;
- che il fondo risulta pertanto costituito come da prospetto allegato;
- che le voci di utilizzo del fondo aventi natura vincolata sono quantificate come segue:

1. Progressioni orizzontali in godimento alla data dell'01/02/2021 già attribuite precedentemente (stima):	€ 50.687,00
2. Indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. c), CCNL 22/1/2004 alla data dell'01/02/2021 (stima)	€ 16.386,00
3. Oneri art. 7, comma 4, CCNL 31/3/1999	€ 320,00
Totale	€ 67.393,00

le parti concordano come segue l'utilizzazione delle restanti risorse:

A) FONDO PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI TURNO E REPERIBILITÀ

1. **€ 1.800,00** circa per il personale collocato in reperibilità, destinato ai seguenti servizi:
 - demografici
 - sgombero neve, servizio necroscopico

2. € 8.700,00 circa al personale operante nelle seguenti strutture per le quali è prevista un'erogazione dei servizi per almeno 10 ore (turnazione):
- polizia municipale

B) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO: € 2.500,00

Viene riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018, da assegnare al personale esposto a rischi (cantonieri e necrofori). La somma complessiva dell'indennità viene quantificata presuntivamente in € 1.300,00.

Tale indennità è altresì prevista per remunerare i dipendenti addetti ad uffici aperti al pubblico che non percepiscono indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del contratto (somma stimata in € 1.200,00)

C) FONDO PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1, E INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56 SEXIES

Il budget complessivo viene quantificato in € 11.300,00, da suddividere come segue tra i diversi servizi:

- Servizio Finanziario € 3.100,00 *(di cui € 2.100,00 relativi ai provvedimenti del responsabile n. 12/SF e 13/SF del 27/02/2021. Sono previsti inoltre, solo per l'anno 2021, € 1.000,00 per retribuire ulteriormente le specifiche responsabilità dei dipendenti di categoria C che, in conseguenza della prolungata assenza, hanno dovuto fronteggiare un particolare incremento degli adempimenti, con particolare attenzione per la redazione del bilancio 2021-2023 e 2022-2023 e del rendiconto 2020);*
- Servizi al Cittadino € 2.850,00 *(di cui € 2.100,00 relativi al provvedimento del responsabile n. 70/SC del 22/10/2021. Sono previsti inoltre, solo per l'anno 2021, € 750,00 per retribuire ulteriormente le specifiche responsabilità dei dipendenti di categoria C che, in conseguenza della nomina del responsabile del servizio avvenuta nel mese di luglio 2021, hanno dovuto fronteggiare un particolare incremento degli adempimenti)*
- Servizio Manutenzioni € 1.350,00 *(il responsabile con provvedimento n. 6/STM del 04/03/2021 ha aggiunto una responsabilità, non presente gli scorsi anni, ad un dipendente cat. C part time che è stata, di conseguenza, riproporzionata in € 350,00);*
- Polizia Municipale € 1.000,00;
- Servizio OOPP Edilizia € 1.200,00;
- Servizio AAGG € 1.800,00;

Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente punto andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva.

Si da atto che per il solo anno 2021 sarà prevista una deroga ai limiti di cui al comma 7 lett. a) dell'art.12 del CCDI per il triennio 2019-2021 (che prevede che l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018 destinata al personale di categoria C sia di un importo compreso tra i 700 € e i 1.300 €). Secondo tale deroga per l'anno 2021 l'importo massimo per le specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018) spettante al personale di categoria C sarà pari a quello previsto per i dipendenti di categoria D (€ 1.800).

D) FONDO PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 2.

Il budget complessivo viene quantificato in € 1.400,00 (€ 350,00 per 4 dipendenti), da attribuire al personale addetto all'URP (n. 2 unità) e al personale che riveste le qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed ufficiale Elettorale (2 unità). Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente punto andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva.

E) INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56 QUINQUIES).

L'indennità di servizio esterno è destinata al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale coinvolto in via permanente e continuativa in servizi esterni di vigilanza. L'importo complessivo viene stimato in € 1.000,00.

F) REMUNERAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTANTE PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE.

Attività svolta ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 come sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001: € 1.300,00 circa.

G) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016):

Tale importo viene stimato in via preventiva in € 29.092,53 (comprensivo di oneri riflessi per contributi ed IRAP) e sarà corrisposto (in tutto o in parte) conformemente alle previsioni del redigendo regolamento comunale, nonché alle previsioni della legislazione vigente in materia e alle numerose pronunce delle Corti dei Conti (anche sezione autonomie).

H) COMPENSI PER RILEVAZIONI STATISTICHE E AVVISO PUBBLICO ANPR

I competenti uffici dell'Amministrazione hanno comunicato che per l'anno 2021 non sono previste attività che diano diritto, relativamente al personale interessato, alla percezione dell'indennità legata alle rilevazioni statistiche.

Nel corso del 2021 sono stati incassati dall'Ente € 2.000,00 legati all'avviso pubblico "ANPR – supporto ai Comuni per il subentro", che l'amministrazione intende destinare ai dipendenti che negli

anni passati hanno partecipato al progetto per un importo complessivo pari ad € 1.500,00 (da considerarsi comprensivi di oneri riflessi per contributi ed IRAP)

I) NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Le parti concordano di non effettuare nuove progressioni orizzontali per l'anno 2021.

J) REMUNERAZIONE PROGETTO DI EDUCAZIONE STRADALE:

Per l'anno 2021, stante la situazione legata all'emergenza conseguente alla diffusione del virus Covid 19 che ha portato alla chiusura delle scuole per una parte significativa dell'anno, non è stato possibile programmare e svolgere le attività di educazione stradale rivolte agli studenti delle scuole di Gassino. Di conseguenza non si prevede ci siano le condizioni per l'erogazione dell'indennità di cui al presente punto.

K) FONDO PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA: € 25.017,34 (di cui € 11.662,42 provenienti da risorse stabili e 13.354,92 relativi a risorse variabili) da erogare con le modalità previste dal sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 53 del 9/5/2019.

Le parti concordano di prevedere il premio previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018 e di dare atto, inoltre, che l'amministrazione valuterà la possibilità di ripartire le somme di cui sopra tra i servizi, in modo tale da prevedere una quota di risorse proporzionalmente maggiore per i premi correlati alla performance organizzativa e individuale del personale assegnato a quegli uffici che hanno lavorato per significativi periodi dell'anno senza un dipendente di categoria D titolare della responsabilità del servizio.

I compensi previsti dalla lettera A) alla lettera J) sono stati quantificati in via presuntiva. Eventuali economie o maggiori oneri eventualmente accertati a consuntivo (con esclusione delle lettere G e H), andranno rispettivamente ad aumentare o ridurre l'importo del fondo per la produttività individuale e collettiva, mantenendo comunque inalterati i saldi complessivi.

Le eventuali economie derivanti dall'utilizzo delle risorse per la retribuzione del lavoro straordinario confluiranno nella parte variabile del fondo 2022 e andranno ad incrementare il fondo per la produttività individuale e collettiva (ad eccezione dei fondi per lo straordinario della Polizia Municipale per fronteggiare l'emergenza Covid 19).

RIEPILOGO FONDO 2021 DISTRIBUZIONE

Oneri art. 7, c. 4 CCNL 31/3/99	€ 320,00
Indennità di comparto (stima)	€ 16.386,00
Progressioni orizzontali storiche (stima)	€ 50.687,00
Reperibilità (presunto)	€ 1.800,00
Turnazione (presunto)	€ 8.700,00
Indennità condizioni di lavoro (stima)	€ 2.500,00
Indennità servizio esterno	€ 1.000,00
Specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	€ 11.300,00
Specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	€ 1.400,00
Trattamento economico per giornata di riposo (presunto)	€ 1.300,00
Compensi ISTAT (avviso pubblico ANPR)(comprensivo di oneri)	€ 1.500,00
Incentivi Sistema SGate (comprensivo di oneri)	€ 1.616,64
Progetto educazione stradale	€ 0
Incentivo funzioni tecniche (comprensivo di oneri)	€ 29.092,53
Produttività (presunto)	€ 24.767,34
TOTALE	€ 152.369,51

FONDO STRAORDINARIO

Straordinario	€ 10.829,71
Risorse aggiuntive per straordinari effettuati dalla Polizia Municipale per fronteggiare l'emergenza COVID 19 (non soggette a limite del fondo straordinari)	€ 680,00

RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI DI P.O.

Le parti concordano, ai sensi dell'art. 15, comma 4, di destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2021 una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste, da destinare in proporzione all'importo dell'indennità di posizione.

Le parti concordano altresì che la quota da destinare all'indennità di risultato venga annualmente rivalutata a inizio anno.

Per il solo anno 2021 si dà atto che, a seguito dei seguenti pensionamenti:

- Responsabile dei Servizi al Cittadino avvenuto a fine 2020
- Responsabile dei Servizi Finanziari previsto con decorrenza 01/10/2021

Si prevede un risparmio delle risorse destinate a finanziare le retribuzioni di posizione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa che ha permesso il finanziamento delle risorse variabili del fondo 2021 fino alla concorrenza dell'1,2% del monte salari del 1997 (ai sensi del comma 4 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti danno atto che, a decorrere dall'anno 2020, è stato attuato l'art. 56 *quater* del CCNL 21/5/2018, ovvero la destinazione alla previdenza complementare del personale che svolge attività di vigilanza, di una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie determinate ai sensi dell'art. 208 del c.d.s. Il versamento delle quote di previdenza complementare al fondo Perseo-Sirio di competenza dell'anno 2021 sarà effettuato, a seguito di verifica dei proventi effettivamente riscossi per le sanzioni amministrative pecuniarie, nel corso dell'anno 2022.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, ai sensi di quanto stabilito dal verbale della contrattazione del 04/11/2021 e vista la deliberazione della G.C. n. 110 del 04/11/2021, danno atto che per l'anno 2021 si destinerà la somma di € 1.616,64 (comprensiva di oneri riflessi per contributi ed IRAP) a titolo di incentivazione per il personale che ha materialmente espletato le pratiche connesse alla gestione dell'iter amministrativo previsto per la valutazione ed accettazione delle domande presentate dai cittadini per usufruire di agevolazioni sulle tariffe dell'energia elettrica, il gas e l'acqua (tramite l'utilizzo del Sistema SGAta).

Quanto sopra integra la pre-intesa sottoscritta dalle parti in data 04/11/2021

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Gassino Torinese**Data:** 20/12/2021

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Anna ANOBILE	
2. Componente	Danilo GERMANO	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. <i>C.G.I.L. – FP</i>	Consuelo TORSELLO	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Sandra FORASSIEPI	
Domenico GAMBALI	
Iolanda LIONETTI	
Sonia NOVELLO	