



COMUNE DI VOLPIANO
Città Metropolitana di Torino
Servizio Personale



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
VOLPIANO**

Anno 2019 2020 2021

SOTTOSCRITTO IN DATA

19/12/2019

Preintesa del 25.11.2019

[Handwritten signature]
VILLORE

[Handwritten signature]
Messa CGIC FP
[Handwritten signature]

COMUNE DI VOLPIANO
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemiladiciannove, il giorno venticinque del mese di novembre, alle ore 9,40 presso la sala giunta del Comune di Volpiano si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Paolo DEVECCHI
2. Componente	Dott. Franco CAGNA
3. Componente	Patrizia NOTARIO
4. Componente	Gaetano MAGGIULLI
5. Componente	Teresanna CAMOLETTO
6. Componente	Tommaso VULLO
7. Componente	Luca Gianmaria SOLINAS

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Vittorio MECCA
UIL FPL	Massimo CUTAIA

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Maria Grazia	TAMBURIN
Pantalea	COSTANZO
Mirella	SCALISE

[Handwritten signature]
UIL FPL

[Handwritten signature]
Mecca CGIL FP
Cagna

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.

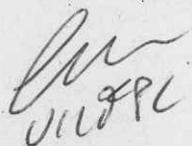
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

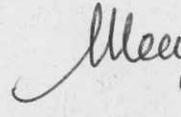
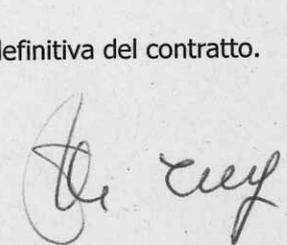
- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- 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 Collegio dei revisori 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 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.


VILIPPL

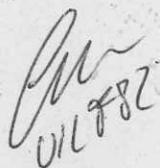
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione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

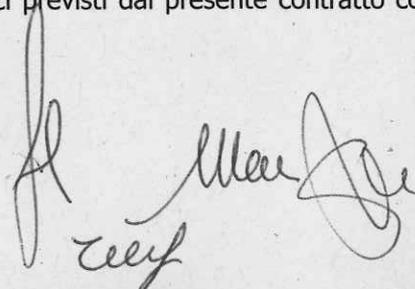
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
- Per la parte datoriale:
Dott. Paolo DEVECCHI (Presidente)
Dott. Franco CAGNA (Componente)
Arch. Gaetano MAGGIULLI (Componente)
Sig.a Teresanna CAMOLETTO (Componente)
Sig. Tommaso VULLO (Componente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Maria Grazia TAMBURIN
Pantalea COSTANZO
Mirella SCALISE
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Vittorio MECCA (CGIL FP)
Maurizio CUTAIA (UIL FPL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle 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 decorre dal 01.01.2019.
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.68 CCNL 21.5.2018), 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.


UIL FPL


UIL FPL

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 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

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

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile 1 dipendente	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale 1 dipendente	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.
Rete stradale 1 dipendente	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale 1 dipendente	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

[Signature]
UILTPC

[Signature]
[Signature]

<p>Servizio di polizia municipale 1 dipendente per turno</p>	<p>da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:</p> <p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>
--	--

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.

[Handwritten signature]
VILORL

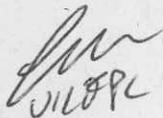
[Handwritten signature]
Meyer

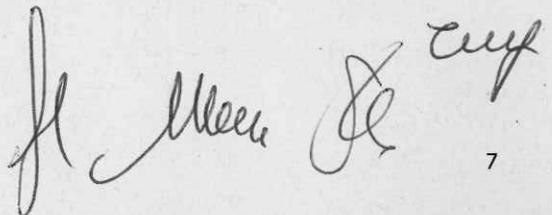
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi 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 convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano di norma nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole 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. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.


VILLOPE


7

3. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.
4. L'Amministrazione autorizza l'utilizzo della strumentazione informatica e operativa per l'attività sindacale.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

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

TITOLO II – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 8– Posizioni organizzative

1. Il fondo delle posizioni organizzative è costituito per l'anno 2019, così come per il precedente quadriennio 2015-2018, nell'importo di € 75.094,99.
2. Il premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata annualmente alla posizione organizzativa e pesata dal sistema di valutazione.
3. Per l'anno 2019, così come per il precedente quadriennio 2015-2018, il 25% del surriferito budget è destinato alla retribuzione di risultato.
4. Per gli anni 2020 e 2021 il surriferito fondo e la quota da destinare alla retribuzione di risultato potranno essere rivisti a seguito di contrattazione decentrata.

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 9- Lavoro Straordinario

5. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.

[Handwritten signature]
JLDP

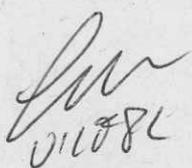
[Handwritten signature]

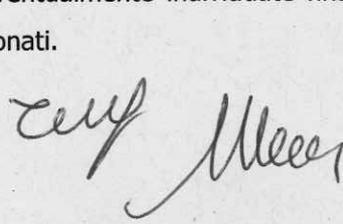
[Handwritten signature]

7. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto da diversi anni e pari a € 17.879,93. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 del medesimo anno.
8. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
9. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 10- Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario da imputare alla Banca delle Ore è fissato aziendalmente in 100 ore annuali.
Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.


VILIBR

7. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

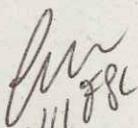
TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (fondo risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose 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 solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria; per l'anno 2019 nessun dipendente ricade in tale situazione e tale indennità non viene erogata.
3. Storicamente sono riconosciute presso il Comune di Volpiano come condizioni di rischio le prestazioni lavorative svolte dagli operai dell'Ente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:



- 1,60 € al giorno per un valore stimato stanziato pari a €. 1.800,00
3. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali Per l'anno 2019 fruiscono di tale indennità l'economista e, in caso di sua assenza, la sostituta; né usufruiscono inoltre gli agenti di polizia municipale incaricati del servizio cassa presso sportello Polizia Municipale. L'indennità riconosciuta è pari a €. 1,03 ed è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività per un valore stimato stanziato pari a €. 700,00.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.
5. Per gli anni successivi al 2019 le parti si impegnano a rivedere i criteri per le assegnazioni di tale indennità.

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
- Coordinamento di un Ufficio/Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa: nell'anno 2019 ha questa responsabilità un Istruttore Amministrativo della segreteria e l'indennità riconosciuta è di € 700,00;
 - Compiti in materia ICT.: nell'anno 2019 ha questa responsabilità un collaboratore professionale della ragioneria e l'indennità riconosciuta è di €. 500,00;
 - Compiti in materia ICT e responsabilità in materia elettorale con attribuzione delle funzioni della Commissione Elettorale Comunale: nell'anno 2019 ha questa responsabilità un Istruttore Amministrativo dell'ufficio elettorale e l'indennità riconosciuta è di €. 700,00;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa: nell'anno 2019 ha questa responsabilità un Istruttore ragioniere dell'ufficio stipendi e l'indennità riconosciuta è di €. 1.800,00;
 - 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: nell'anno 2019 ha questa responsabilità il capo operaio e l'indennità riconosciuta è di €. 1.400,00;
 - Funzioni ausiliarie e suppletive di carattere istruttorio e preparatorio dei provvedimenti di competenza del responsabile del Servizio: nel periodo febbraio-dicembre 2019 ha questa responsabilità n. 1 Istruttore tecnico/geometra del Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio e l'indennità riconosciuta è di €. 1.500,00
 - Dipendente con funzioni vicarie della posizione Organizzativa nei Servizi Socio Assistenziali Educativi Culturali: nel periodo ottobre-novembre 2019 matura questa responsabilità n. 1 Funzionario Servizi Amministrativi e l'indennità è quantificata in €. 300,00
2. 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

[Handwritten signature]
VILLOP

[Handwritten signature]

specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del competente Funzionario, sentito il Segretario Generale. 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. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle Posizioni Organizzative finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il competente Funzionario 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 e informa le altre Posizioni Organizzative.
4. Le parti concordano per gli anni successivi di rivedere i criteri per la determinazione di tale istituto.

Art. 14 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

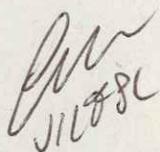
- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale: per l'anno 2019 fruiscono della indennità 5 dipendenti dei servizi demografici nominati Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
- L'importo in parola è stabilita in € 350,00 a dipendente per un totale di €. 1.750,00 e non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.

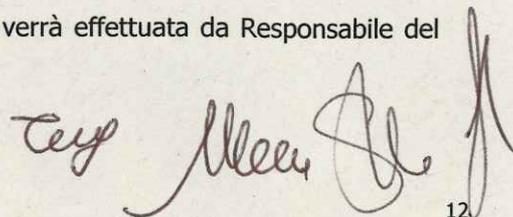
Art. 15 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intende la seguente attività:
 - dipendente con funzioni vicarie della posizione Organizzativa nel Settore Polizia Municipale, Commercio-S.u.a.p., Prot. Civile, Viabilità, Trasporti: per l'anno 2019 l'indennità è quantificata in €. 1.350,00.
2. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Settore Polizia Municipale, sentito il Segretario Generale.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

3. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Per l'anno 2019 l'indennità è stabilita in €. 1,00 giornaliere, per un totale stanziato stimato pari a €. 2.200,00 L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità verrà effettuata da Responsabile del


JIL 88C



Settore Polizia Municipale, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile della Polizia Municipale.

Art. 17 - Turno

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, vengono distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Fruiscono di tale indennità gli operatori della Polizia Municipale e gli educatori dell'asilo nido comunale e per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23. Per l'anno 2019 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di €. 22.700,00 (7.800,00 per le educatrici e 14.900,00 per la polizia municipale).

Art. 18 - Reperibilità

E' l'attività di rientro in servizio, entro 45 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità. La reperibilità, per addetto, non deve superare il numero di 6 volte al mese. Fruiscono di tale indennità gli operatori della Polizia Municipale, gli operai e, in luglio e agosto, le operatrici dei servizi demografici; per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. Per l'anno 2019 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di €. 10.200,00.

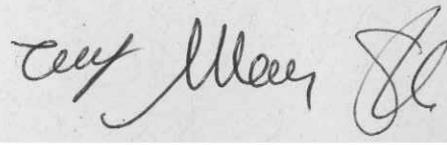
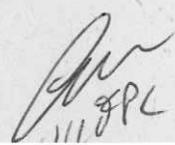
Art. 19 – Indennità per prestazioni di lavoro svolte in giornata di riposo settimanale

L'indennità per prestazioni di lavoro svolte in giornata di riposo settimanale è remunerata secondo quanto prevede l'art. 24 del C.C.N. L del 14.09.2000. Per l'anno 2019 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di €. 1.000,00.

Art. 20 – Indennità per attività integrative (centro estivo asilo nido)

Fruiscono di tale indennità le educatrici dell'asilo nido che partecipano all'attività integrativa del centro estivo nei mesi di giugno e luglio. Per l'anno 2019 per la remunerazione di tale indennità è stata utilizzata la somma di €. 2.531,63. Nel periodo di attivazione del nido estivo, in aggiunta al trattamento economico contrattuale, è stata corrisposta alle educatrici e all'educatore, per ogni giornata di effettiva presenza, la somma di € 24,00.

Per l'anno scolastico 2019/2020 la prestazione di lavoro del personale educativo dell' asilo nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è stata fissata in trenta ore settimanali, altre due ore e mezza sono state destinate a sostegno alla sezione, (allestimento "angoli" e riordino del materiale ludico, preparazione materiale e sussidi didattici, incontri periodici con operatori sanitari e dei servizi, riunioni con il responsabile e



colloqui preliminari con i genitori). Le rimanenti due ore e mezza confluiscono nel monte ore di cui al comma 2 dell'art. 31 del C.C.N.L. Integrativo del 14.09.2000 e sono destinate alle attività integrative quali: collettivi e riunioni tra educatori e/o tutto il personale del nido, riunioni serali con i genitori, partecipazione a convegni, attività attinenti a corsi di formazione, letture e formazione individuale, stesura relazioni e progetti, preparativi ed organizzazione feste con le famiglie utenti, preparazione e gestione apertura straordinaria del nido per pubblicizzare l' iniziativa.

30 ore vengono timbrate nella settimana di riferimento mentre le restanti 5 ore sono effettuate anche in settimane diverse in relazione alle esigenze di servizio.

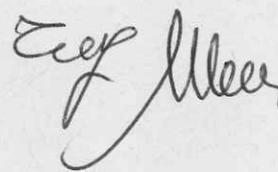
Nei giorni lavorativi di chiusura dell'Asilo Nido (periodo Natalizio e Pasquale) il personale è a disposizione per attività di aggiornamento, programmate dall'ente, o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento.

Durante la chiusura per gli eventuali ponti, il personale è in recupero straordinari o in ferie (in caso di indisponibilità di ore di straordinario).

Al personale educativo dell'asilo nido che consuma il pasto con i bambini la mensa è corrisposta gratuitamente e il tempo dedicato al consumo dello stesso viene compreso nell' orario di lavoro.

Art. 21 - 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 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra il 70% e l'89,99%
 - Nessuna distribuzione se la valutazione dell'obiettivo risulterà inferiore al 70%
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.
4. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nell'obiettivo in rapporto al grado di raggiungimento dell'obiettivo nel quale si sono prodotti tali avanzi.
5. **Alla performance organizzativa vengono destinati il 60% degli incentivi di produttività.**

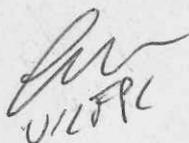


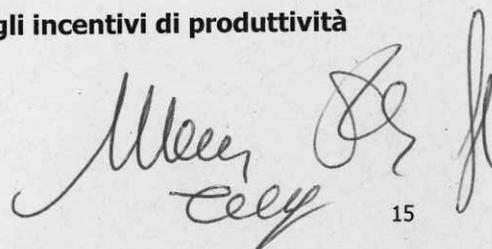
Art. 21 - bis Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. 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.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.

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 P.O., 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. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione della media pro-capite del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 5 dipendenti partecipanti al premio della performance.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70%** e l' **89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
 - Valutazione inferiore al **70%: nessuna distribuzione di produttività.**
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%** nell'Ente.
11. **Alla performance individuale vengono destinati il 40% degli incentivi di produttività**


VILFPL


15

Art. 21 – ter- Totale incentivi destinati a remunerare produttività su performance organizzative e individuale 2019

Il totale degli incentivi destinati a remunerare la produttività su performance 2019 è di €. 43.114,09. Eventuali economie del fondo risorse decentrate e del fondo lavoro straordinario andranno ad incrementare lo stanziamento per la produttività dopo il consuntivo.

Art. 21-quater- Incentivo correlato a progetto apertura servizi demografici al sabato

Il sabato mattina, a turno, due operatrici dei servizi demografici effettuano prestazione lavorativa con apertura dell'ufficio al pubblico; trattasi di un progetto storico che l'amministrazione intende proseguire. Per l'anno 2019 viene remunerato nella misura di €. 20,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera effettuata nella mattinata del sabato, per l'apertura degli uffici, con recupero delle ore prestate e vengono destinati al suo finanziamento €. 1650,00. Tale incentivo che si configura come performance organizzativa rientra nella percentuale di computo della stessa.

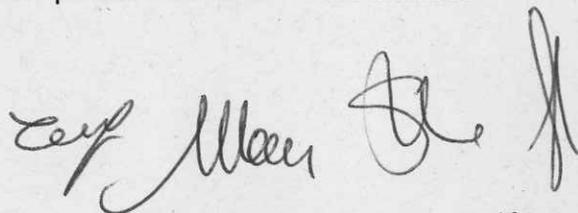
Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Per l'anno 2019:

€ 2.000,00	Art. 67, c.3, lett. c del CCNL 21.05.2018 (incentivo recupero ICI - nel tetto dell'accessorio)
€ 7.593,14	Art. 67, c.3, lett. c del CCNL 21.05.2018 (incentivo recupero IMU- in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 525,00	Art. 67, c. 3, lett. a CCNL 21.5.2018: trasferimento da Comuni di San Benigno Canavese e Bosconero a seguito Convenzione per aumento dal 1° luglio 2015 indennità vice comandante per comando integrato Polizia Municipale
€ 1.860,00	Art. 67, c. 3, lett. i e comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018: Risorse inserite per incentivare il mantenimento del comando integrato Polizia Municipale tra i Comuni di Volpiano, San Benigno Canavese e Bosconero ai sensi dell'art. 13, comma 5, lett. a) del CCNL 22/01/2004 (€. 25,00 mensili per i dipendenti polizia municipale escluso il Responsabile del Settore)
€ 20.000,00	Art. 67, c. 3 lett. c del CCNL 21.05.2018 - incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.i.
€ 1.578,20	Art. 67, c. 3 lett. c e art.70-ter del CCNL 21.05.2018 - somme destinate a remunerare il censimento Istat
€ 33.556,34	Totale

Art. 23- La valutazione ai fini della Progressione Economica

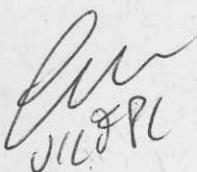
1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

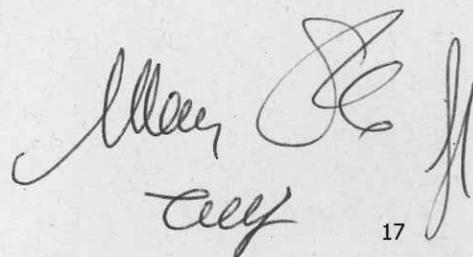


2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale, in servizio al 31 dicembre 2019, assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente 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 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 il **90%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.
5. Limitatamente alla durata triennale di tale contratto nell'ottica di superare il lungo periodo di mancato utilizzo dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali la valutazione ai fini della progressione economica orizzontale viene effettuata sulla base di un parametro massimo di 100 punti così distribuiti: 60 punti massimi sulla valutazione calcolata come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica; è altresì attribuito il punteggio di massimo 40 punti al criterio integrativo dell'esperienza, intesa come requisito proporzionale agli anni di permanenza nella posizione economica in godimento al 30 dicembre 2019; nella fattispecie verranno attribuiti 2 punti per ogni anno di servizio (da proporzionare per i periodi inferiori all'anno) coincidenti con la permanenza nella stessa posizione economica all'interno dell'Ente.
6. In caso di parità di punteggio finale, prederà nella graduatoria finale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e nell'ente, in caso di ulteriore parità prederà il più anziano di età.
7. La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2019 è a valere dal 31.12.2019 per un totale a regime di €. 12.000,00. Per gli anni 2020 e 2021 annualmente verrà valutata la capienza economica e il personale coinvolto.
8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 24 - Buoni pasto elettronici

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, ha istituito un servizio sostitutivo della mensa di servizio e fornisce ai dipendenti ticket elettronici da consumare presso esercizi convenzionati.


JIL & PL


cecy

Art. 25 – Telelavoro e smart working.

L'ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro e smart working con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70 e d.lgs 75/2017.

Art. 26– 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.

Art. 27 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

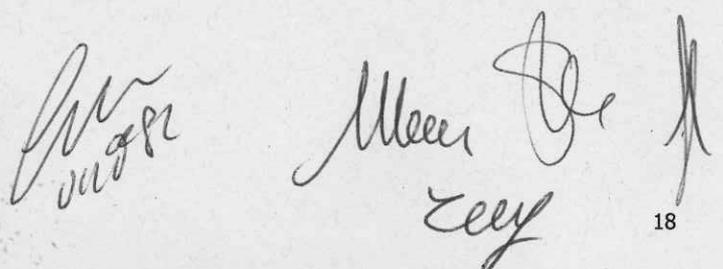
1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente. Per gli anni 2020 e 2021 verrà incrementata la quota pro-capite del 10%.

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 28 - 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 VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'M. De...' and another that appears to be 'Zey'.

Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 30 – 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. 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, è costituito un unico CUG che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione.
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. 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 rientrano 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;*

[Handwritten signature]
11/08/11

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- *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.*
5. 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.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 31 - 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.

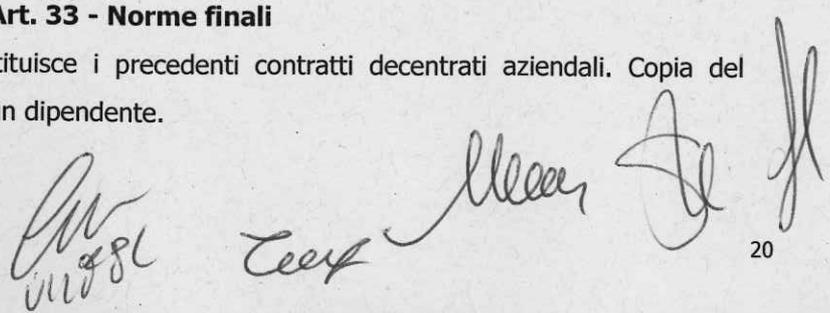
TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 32- Monitoraggio e verifiche

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

Art. 33 - Norme finali

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



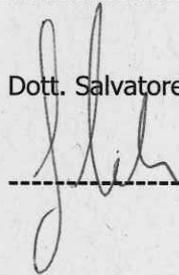
SOTTOSCRIZIONE:

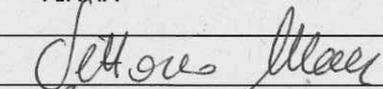
Luogo: Volpiano

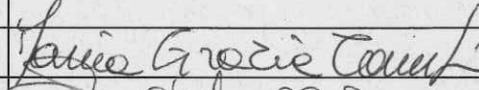
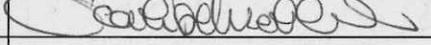
Data: 19/12/2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

IL SEGRETARIO GENERALE/RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE E SERVIZI DEMOGRAFICI

Dott. Salvatore MATTIA


DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Vittorio MECCA	
2. U.I.L. - FPL	Maurizio CUTAIA	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Maria Grazia TAMBURIN	
Mirella SCALISE	
Pantalea COSTANZO	