



COMUNE DI BALDISSERO TORINESE

Città Metropolitana Torino
www.comune.baldisserotorinese.to.it

cap. 10020 – Piazza Umberto I n. 7
Tel. 011/9408008 – 011/9407306

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 18.12.2023

Il giorno 18.12.2023 alle ore 09.00 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Baldissero Torinese composta dai Sigg.ri:

- | | |
|-----------------------------|---|
| - PALERMITI dott. Daniele - | Segretario Generale - Presidente; |
| - BERRUTO Sandra - | Responsabile Servizi Finanziari; |
| - VIARIZZO Bruna - | Responsabile Servizi Tributi e Commercio; |
| - QUAGLIA Antonella - | Responsabile Servizi Amministrativi; |
| - MARINO Andrea - | Responsabile Servizi Tecnici; |

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

- | | |
|--------------------|---|
| - PINTORI Grazia - | Rappresentante CGIL – Regioni e Autonomie Locali; |
|--------------------|---|

si sono incontrate al fine di dare definizione agli istituti giuridici ed economici 2023-2025 demandati alla contrattazione decentrata.

Le parti, dopo ampio confronto, sottoscrivono l'allegato contratto decentrato anni 2023-2025.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

per la delegazione di parte sindacale

Grazia Montini
RSUCGIL
19/12/2023



COMUNE DI BALDISSERO TORINESE

Provincia di Torino
www.baldisserotorinese.it

cap. 10020 – Piazza Umberto I n. 7
Tel. 011/9408008 – fax 011/9407271

CONTRATTO INTEGRATIVO 2023/2025

ISTITUTI GIURIDICI ED ECONOMICI

CCNL 16/11/2022

SOMMARIO

PARTE I.....	3
ISTITUTI GIURIDICI 2023/2025.....	3
CAPO I.....	3
DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
ART. 1 - PREMESSA.....	3
ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DELLE NORME CONTRATTUALI.....	3
CAPO II.....	3
RELAZIONI SINDACALI.....	3
ART. 3 - NORMA DI PRINCIPIO.....	3
CAPO III.....	4
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	4
ART. 4 – CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	4
CAPO IV.....	6
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	6
ART. 5 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	6
ART. 6 – DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	6
ART. 7 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	7
CAPO V.....	7
INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI.....	7
ART. 8 – CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'.....	7
ART. 9 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO.....	8
CAPO VI.....	10
POLIZIA MUNICIPALE.....	10
ART. 10 – PRESTAZIONE LAVORATIVA IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.....	10
ART. 11 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO.....	10
CAPO VIII.....	11
RAPPORTO DI LAVORO.....	11
ART. 12 – TURNAZIONI – CRITERI.....	11
ART. 13 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE – CRITERI.....	11
CAPO VIII.....	12
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	12

ART. 14 – MISURE DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	12
PARTE II	13
ISTITUTI ECONOMICI 2023.....	13
ART. 15 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	13

Dub 

PARTE I

ISTITUTI GIURIDICI 2023/2025

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - PREMESSA

1. Il presente contratto disciplina esclusivamente gli istituti oggetto di contrattazione. Per tutto quanto non previsto si fa rinvio alle disposizioni dei vigenti CCNL.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DELLE NORME CONTRATTUALI

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Baldissero Torinese con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale con contratto di somministrazione lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Annualmente le parti in sede di contrattazione ridefiniscono i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.
3. Il presente contratto integrativo, alla scadenza, si rinnova tacitamente qualora non intervenga un nuovo accordo.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - NORMA DI PRINCIPIO

1. Le parti intendono procedere nel pieno rispetto degli articoli 3 e seguenti del CCNL FL 16/11/2022 garantendo correttezza, rispetto dei ruoli e delle competenze, trasparenza nelle trattative.
2. La Parte Datoriale si impegna a dare informazione alle organizzazioni sindacali esterne ed interne di tutti i provvedimenti adottati dall'Ente riguardanti la gestione del personale anche se non esplicitamente compresi nell'elencazione del Titolo II del citato contratto, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 del CCNL.



CAPO III

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

ART. 4 – CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.

1. Le parti annualmente, in sede di contrattazione integrativa, destinano una quota delle risorse disponibili della parte stabile del fondo al finanziamento dei differenziali stipendiali all'interno delle aree, di cui all'art. 14 CCNL FL 16/11/2022, da riconoscere previa procedura selettiva. In tale sede le parti definiscono il numero di differenziali da riconoscere per ciascuna area. Per l'anno 2023 le parti concordano di definire i seguenti differenziali stipendiali:
 - Area Operatori esperti: n. 1 differenziale stipendiale – costo € 650,00;
 - Area Istruttori: n. 1 differenziale stipendiale – costo € 750,00;
 - Area Funzionari EQ: n. 2 differenziali stipendiali – costo € 3.200,00.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale riconosce e remunera il maggior grado di competenza professionale acquisita anche attraverso la formazione, l'impegno personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa finalizzato al raggiungimento dei risultati attesi e il grado di coinvolgimento e partecipazione nell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente. Il differenziale stipendiale rappresenta un elemento di stimolo oltre che di gratificazione e riconoscimento della competenza professionale per ciascun lavoratore.
3. L'importo dei "differenziali stipendiali", diverso per ciascuna area, è fissato nella TABELLA A del CCNL FL 16/11/2022. La stessa tabella stabilisce il numero massimo di differenziali stipendiali conseguibili da ciascun lavoratore nel corso della carriera lavorativa all'interno della stessa area.
4. L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva sulla base delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione.
5. La progressione economica viene attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che la prevede.
6. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori a tempo indeterminato dell'Ente, i quali siano in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - a. Non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni;
 - b. Non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti;
 - c. Abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nel triennio precedente l'anno della selezione pari almeno al 70% del punteggio massimo conseguibile.
7. I differenziali stipendiali sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, in coerenza con le risorse a tal fine stanziato. La graduatoria è definita in base ai seguenti criteri:



1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime disponibili in ordine cronologico. Per il personale neoassunto la media viene calcolata con riferimento alle uniche annualità disponibili: PESO ATTRIBUITO 60%;
2. esperienza professionale nella posizione economica in godimento: PESO ATTRIBUITO 40%;
3. anzianità nella posizione economica superiore a 6 anni:
 - i. da 6 a 7 anni – 1 % del punteggio conseguito;
 - ii. da 8 a 9 anni – 2 % del punteggio conseguito;
 - iii. pari o superiore a 10 anni – 3 % del punteggio conseguito.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	PESO ATTRIBUITO A CIASCUN ELEMENTO DI VALUTAZIONE IN PERCENTUALE	SPECIFICAZIONE
Valutazione	60%	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre disponibili in ordine cronologico. Per il personale neoassunto la media viene calcolata con riferimento alle uniche annualità disponibili.
Esperienza professionale maturata (max punti 35)	40%	Periodo di permanenza nella posizione economica in godimento, acquisita anche in un Ente diverso: 4,0 punti per ogni anno intero o frazione di anno superiore a 180 giorni, computando al massimo 10 anni. Per il primo anno di applicazione, non sussistendo dipendenti che presentano una permanenza nella posizione economica superiore ai 4 anni, verranno riconosciuti 10 punti per ciascun anno di permanenza.

8. Dopo la stipula definitiva del contratto integrativo nel quale si preveda la destinazione di una quota di risorse per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, il Segretario Generale provvede a redigere, con il supporto del Servizio Amministrativo, le graduatorie suddivise per aree, sulla base dei punteggi assegnati in applicazione dei criteri di valutazione di cui ai commi precedenti. In caso di parità di punteggio totale conseguito si applicheranno i seguenti ulteriori criteri da utilizzare nell'ordine indicato:
 1. Anzianità nella posizione economica di provenienza;
 2. Posizione economica di provenienza più bassa;
 3. Maggiore età anagrafica.



9. Detta graduatoria viene così trasmessa via mail a tutti i dipendenti.
10. Gli interessati possono presentare istanza motivata al Segretario Generale di riesame del proprio punteggio entro i dieci giorni successivi alla trasmissione delle graduatorie. Decorso tale termine il Segretario Generale esamina eventuali istanze di riesame e, sentito il Responsabile del Servizio (se non interessato alla selezione), decide in merito, rendendo poi definitive le graduatorie.
11. La graduatoria finale, priva dei singoli elementi di valutazione, viene trasmessa via mail a tutti i dipendenti.
12. Se dal riconoscimento dei differenziali stipendiali dovessero risultare somme non utilizzate, queste andranno ad aumentare le risorse destinate a performance individuale.

CAPO IV

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 5 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. L'incentivo per la performance individuale può essere attribuito:
 - a. a tutto il personale a tempo indeterminato che abbia maturato, nell'anno di riferimento, almeno sei mesi di presenza effettiva in servizio;
 - b. al personale a tempo determinato che abbia maturato nell'anno di riferimento almeno 6 mesi di presenza effettiva in servizio.

Si considera presenza in servizio il periodo di ferie o quello in cui si fruisce di permessi.

2. Il riconoscimento dell'incentivo per la performance individuale è subordinato all'attuazione del processo di valutazione della performance dei dipendenti in relazione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel piano performance dell'anno di riferimento, sulla base del sistema di valutazione vigente.
3. Annualmente in sede di contrattazione viene destinato un importo diretto ad incentivare la performance individuale, nella misura non inferiore al 30% delle risorse variabili come identificate dall'art. 80 comma 3 CCNL 16/11/2022.
4. Ad ogni Responsabile di Servizio è affidata la disponibilità di un budget quantificato in ragione del numero di dipendenti assegnati al medesimo.
5. Il punteggio che risulta dalla valutazione corrisponde alla percentuale del compenso da riconoscersi al dipendente nell'ambito del massimo teorico individuale – prestabilito dal valutatore, nell'ambito delle fasce previste dal sistema di valutazione.

ART. 6 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Al dipendente dell'Ente che consegue la valutazione più elevata e superiore al 97% della valutazione individuale massima prevista, viene corrisposta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. In caso di parità di valutazione il premio sarà erogato al dipendente che non lo ha mai percepito o che lo ha percepito da più tempo.



2. A tal fine è accantonata, in fase di ripartizione dei budget per ogni Servizio, una quota pari al valore di un premio medio.
3. Nel caso in cui nessun dipendente maturi il diritto a percepire il premio, le somme non utilizzate confluiscono nel budget destinato a remunerare la performance.

ART. 7 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La quota da destinare annualmente alla retribuzione di risultato per i dipendenti incaricati di E.Q. è stabilita nella misura del 20%.
2. L'attribuzione della retribuzione di risultato ai funzionari titolari di E.Q. può avvenire solo a seguito del processo di valutazione e misurazione della performance come previsto dal sistema vigente, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai suddetti funzionari (performance individuale e organizzativa).
3. La retribuzione di risultato è calcolata rapportandola alla retribuzione di posizione ed è determinata sulla base della somma che annualmente la Giunta Comunale destina a tale fine. Essa viene riconosciuta in misura proporzionale alla valutazione assegnata a ciascun titolare di E.Q. per la performance individuale, organizzativa e per il comportamento organizzativo a livello di Ente e a livello di Servizio, sulla base della tabella di corrispondenza "per fasce" di seguito riportata.
4. La retribuzione di risultato non è corrisposta qualora la valutazione conseguita rientri nella fascia "insufficiente" sulla base del sistema di valutazione.

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE	PERCENTUALE RETRIBUZIONE RISULTATO
Fino a 185	Valutazione insufficiente	NESSUNA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Da 185 a 239	Valutazione sufficiente	40% della retribuzione di risultato
Da 240 a 290	Valutazione buona	60% della retribuzione di risultato
Da 291 a 345	Valutazione ottima	96% della retribuzione di risultato
Da 346 a 400	Valutazione eccellente	100% della retribuzione di risultato

CAPO V

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

ART. 8 – CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Al personale delle aree degli OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI E FUNZIONARI, non titolari di incarico di E.Q., cui risultino assegnati con atto formale da parte del Funzionario EQ cui è attribuito il relativo servizio i seguenti compiti di specifiche responsabilità:

- a. Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e Ufficiale elettorale;
 - b. Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento amministrativo e tecnico in procedimenti complessi;
 - c. Specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di RUP,
- può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità nella misura compresa tra euro 350 ed euro 2.000 annui lordi a carico del Fondo risorse decentrate.
2. Il budget da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità viene determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa.
 3. L'indennità è riconosciuta a ciascun dipendente cui sia formalmente assegnata la specifica responsabilità con atto di attribuzione in misura proporzionale alla pesatura effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati.
 4. La pesatura di ciascuna specifica responsabilità è effettuata dalla Conferenza dei Responsabili – EQ - secondo i criteri di cui al comma 5.
 5. Il peso di ciascuna responsabilità è determinato in relazione ai seguenti criteri:
 - a. COMPLESSITA' DEI COMPITI – 50 PUNTI
 - i. Grado di complessità giuridica valore fino 20
 - ii. Grado di complessità tecnica valore fino 15
 - iii. Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino 15
 - b. RESPONSABILITA' – 50 PUNTI
 - i. Responsabilità economica valore fino 20
 - ii. Responsabilità amministrativa valore fino 20
 - iii. Responsabilità organizzativa valore fino 10
 6. La responsabilità di procedimenti non implica di per sé riconoscimento delle indennità di cui al presente articolo.
 7. In caso di assenza continuativa superiore a 60 giorni lavorativi, l'indennità è riconosciuta per il periodo di effettivo svolgimento delle attività connesse.

ART. 9 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'Ente corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" per la remunerazione dello svolgimento di attività:
 - a. Implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i fattori implicanti MANEGGIO VALORI come segue:
 - i. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".
L'indennità è erogata annualmente in unica soluzione, posticipata, al personale interessato, preventivamente e formalmente incaricato della funzione di "agente contabile", per i soli giorni in cui il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma, sulla base del sistema di rilevazione presenze e dei rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.
3. L'indennità di cui al presente articolo, determinata entro i valori minimi e massimi di cui all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022, è così stabilita:
 - a. Personale esposto a disagio: euro 1.5

- b. Personale esposto a rischio: euro 1.5
- c. Personale con funzioni di agente contabile:
 - i. Media annuale di somme maneggiate compresa tra 2.500,00 e 5.000 euro:
1,10 euro/gg
 - ii. Media annuale di somme maneggiate compresa tra 5.001 e 20.000 euro:
1,30 euro/gg
 - iii. Media annuale di somme maneggiate compresa tra 20.001 e 55.000 euro:
1,40 euro/gg
 - iv. Media annuale di somme maneggiate superiore a 55.000 euro: 2.00 euro/gg




CAPO VI

POLIZIA MUNICIPALE

ART. 10 – PRESTAZIONE LAVORATIVA IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Ai sensi del D.L. 50/2017 convertito nella Legge n. 96 del 21 giugno 2017 di cui all'art 22 comma 3-bis le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 D.Lgs. 267/2000, necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio del Comune di Baldissero Torinese, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non concorrono al rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999
2. Nel caso in cui le ore di servizio siano rese di domenica, in altro giorno festivo ovvero nel giorno del riposo settimanale oltre al compenso di cui sopra previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000 viene riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente alla prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività e delle iniziative secondo le disposizioni adottate con un apposito regolamento.
4. Resta inteso che le attività che rientrano nella previsione del presente articolo sono esclusivamente quelle di iniziativa privata e meglio specificate nel Regolamento. Sono escluse comunque tutte le manifestazioni avente carattere locale, religioso, organizzate dal Comune e/o promosse da Associazioni locali iscritte all'Albo.

ART. 11 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale appartenente al Servizio di Polizia Municipale che rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità secondo i criteri che seguono:
 - a. L'indennità compete se il servizio esterno viene svolto per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero, con un minimo di 3 ore;
 - b. L'indennità è corrisposta esclusivamente per le giornate in cui il servizio esterno viene svolto;
 - c. A titolo esemplificativo le attività esterne per le quali viene riconosciuta la remunerazione sono:
 - i. Pattugliamento del territorio con auto di servizio;
 - ii. Pattugliamento del territorio a piedi, controllo soste e divieti;
 - iii. Servizi autovelox;
 - iv. Regolazione traffico;
 - v. Viabilità servizio scuola entrata/uscita studenti;
 - vi. Servizi viabilità, sicurezza e chiusura al traffico in qualunque occasione;

- vii. Interventi in occasione di servizi stradali.
- d. L'indennità è determinata nell'importo di 1 euro per ogni giornata in cui il servizio esterno viene svolto.
- e. L'erogazione al personale interessato avviene mensilmente sulla base dei dati desunti da:
 - 1. Sistema rilevazione presenze/assenze;
 - 2. Certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento di servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa e comunque per un minimo di 3 ore.

CAPO VIII

RAPPORTO DI LAVORO

ART. 12 – TURNAZIONI – CRITERI

1. Il Comune di Baldissero Torinese organizza l'orario di lavoro degli Agenti di Polizia Municipale articolandolo in due turni giornalieri, dal lunedì al venerdì, il primo antimeridiano (7.30/13.30) ed il secondo pomeridiano (13.00/19.00).
2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
3. L'indennità di turno, in particolare, è erogata nelle seguenti misure:
 - a. 100%, ovvero per tutte le giornate lavorate, nel caso in cui nel mese il turno minoritario risulti effettuato per una percentuale almeno pari al 40% del totale dei giorni di effettivo lavoro;
 - b. Indennità per il doppio delle giornate lavorate nel turno minoritario qualora non sia rispettata la percentuale del 40% di cui al precedente punto a).
4. La misura dell'indennità è stabilita dall'art. 30 CCNL 16/11/2022.

ART. 13 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE – CRITERI

1. Nel precipuo scopo di una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si prevedono le seguenti fasce di flessibilità in entrata e in uscita, da applicarsi a tutti i dipendenti ad eccezione di quelli il cui orario è impostato su turni:
 - a. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria e l'uscita anticipata o posticipata di 30 minuti;
 - b. Qualora la giornata lavorativa preveda il rientro pomeridiano, la flessibilità può essere utilizzata in entrata, nella pausa pranzo e in uscita;
 - c. Il dipendente può fruire di entrambe le facoltà nella medesima giornata, salvo esigenze di servizio. In tali casi il Responsabile del Servizio può chiedere che il dipendente resti in servizio sino alla conclusione dell'orario;
 - d. I dipendenti che fruiscono della flessibilità devono comunque assicurare la presenza in servizio nelle seguenti fasce orarie: 8.30/13.00 – 15.00/18.00 (nelle giornate con rientro pomeridiano), salvo che si avvalgano di altri istituti contrattuali debitamente autorizzati (permessi...).



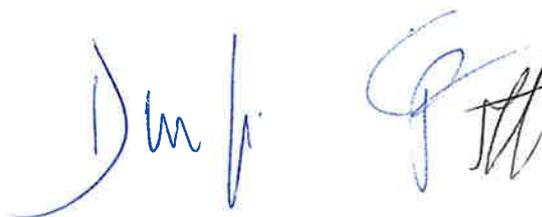
2. L'Eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso. Di norma il recupero deve avvenire nelle giornate con orario breve, salvo che vengano concordate modalità diverse con il Responsabile del Servizio.

CAPO VIII

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 14 – MISURE DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:
 - a. L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono annualmente n. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni con esclusione del lavoro straordinario.
 - b. Coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio.
 - c. Coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi.
 - d. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008.



PARTE II

ISTITUTI ECONOMICI 2023

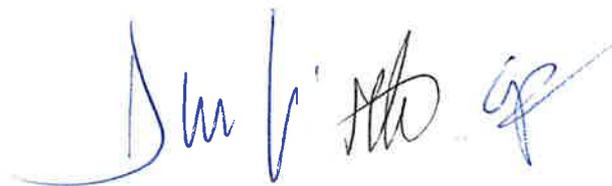
ART. 15 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Per l'anno 2023 le parti stabiliscono che l'importo destinato ad incentivare la performance individuale sia pari al 30% delle risorse variabili di cui all'art 79 CCNL 2022.
2. Le risorse decentrate, così come definite nell'atto di costituzione del fondo, come riportate nella tabella allegata, vengono destinate come segue:

	<i>importi in euro</i>
Inquadramento agenti di Polizia Municipale	
Progressioni economiche STORICHE	25.780,41
Indennità di comparto, quota a carico fondo	5.091,73
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (L'importo indicato comprende il 5% da destinare a potenziamento delle risorse strumentali ed è al lordo degli oneri riflessi e IRAP)	13.721,13
Incentivo per recupero evasione tributaria Imu/Tari art. 1 c. 1091 L. 145/2018 (L'importo indicato comprende il 5% da destinare a potenziamento delle risorse strumentali ed è al lordo degli oneri riflessi e IRAP)	/
Incentivo per censimenti ISTAT (al lordo degli oneri riflessi e IRAP)	1.504,45
Turno (art. 30 CCNL 2022)	/
indennità condizioni di lavoro (rischio – maneggio valori) (ART. 70BIS CCNL 2018 – 84 BIS CCNL 2022)	/
Reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	/
Indennità servizio esterno (ART. 100 CCNL 2022)	/
indennità specifiche responsabilità contrattate nel CCI dell'anno (ART. 84 CCNL 22)	2.000,00
indennità funzione CCI dell'anno (ART. 97 CCNL 2022)	/
compenso previsto dall'art.68, comma 2 lett. d) CCNL 2018, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale ai sensi dell'art. 24 c. 1 CCNL 14/9/2000	/
Importo destinato alle progressioni economiche orizzontali *	4.600,00
Compenso destinato a remunerare la performance realizzata nell'ambito del progetto	/

PNRR (servizio tecnico, contabile, transizione digitale)	
Compenso destinato alla performance individuale (inclusa maggiorazione premio individuale ex art. 81 CCNL 2022)	4.802,26
Compenso destinato alla performance organizzativa	5.590,04
TOTALE GENERALE UTILIZZO	63.090,02

3. Eventuali risorse che dovessero residuare dalla integrale remunerazione dei vari istituti contrattuali confluiranno nel compenso per la performance individuale. Parimenti, le risorse destinate a performance individuale potranno essere eventualmente utilizzate per integrare il fabbisogno di risorse occorrenti per garantire la copertura degli altri istituti contrattuali (ad eccezione delle PEO), qualora le destinazioni sopra riportate si rivelassero insufficienti.
4. Le parti danno atto che eventuali ulteriori risorse che norme di legge o contrattuali dovessero prevedere ad integrazione del fondo risorse decentrate potranno essere inserite senza che vi sia specifico accordo sindacale in tal senso.

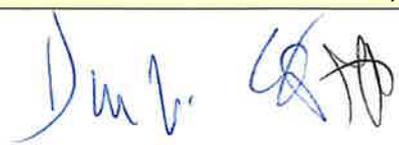


Comune di Baldissero Torinese	
	Preventivo 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	29.080,25
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	152,25
Totale incrementi stabili (a)	152,25
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	590,50
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.164,80
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.014,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	959,60
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	7.239,59
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	10.968,49
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	29.232,50
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	40.200,99
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	30,89

Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	30,89
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	30,89
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.504,45
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	11.891,13
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	2.028,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	473,47
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	473,47
ALTRE RISORSE	0,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.359,87
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR	1.450,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	21.180,39
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	
	21.211,28
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	
	61.412,27
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00




Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	152,25
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	29.111,14
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	61.260,02
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	
TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	29.111,14
Indennità di Posizione e risultato PO	53.750,00
Fondo Straordinario 2016	0,00
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	82.861,14
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	29.111,14
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	60.092,32
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	89.203,46
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	18.546,54



<p>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</p>	<p>OK</p>
<p>VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016</p>	<p>OK</p>

Dunb  

