



# COMUNE DI BALDISSERO TORINESE

Città Metropolitana Torino  
[www.comune.baldisserotorinese.to.it](http://www.comune.baldisserotorinese.to.it)

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

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

### ISTITUTI GIURIDICI 2019/2021

### ISTITUTI ECONOMICI 2019

Il giorno 31.12.2019 alle ore 10.00 in una sala del Palazzo Comunale in Baldissero Torinese, sono presenti:

- le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate da:

- LOIACONO Roberto - Rappresentante CGIL – Regioni e Autonomie Locali.

che sottoscrive unitamente al Presidente della delegazione di parte pubblica, PALERMITI dott. Daniele -Segretario Generale – espressamente autorizzato dalla Giunta Comunale alla stipula del presente Contratto come da deliberazione n. 59 del 30/12/2019.

#### per la delegazione di parte pubblica

IL SEGRETARIO GENERALE  
PALERMITI dott. Daniele

#### per la delegazione di parte sindacale

FP CGIL



# COMUNE DI BALDISSERO TORINESE

Città Metropolitana Torino  
[www.comune.baldisserotorinese.to.it](http://www.comune.baldisserotorinese.to.it)

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

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE**

### **ISTITUTI GIURIDICI 2019/2021**

### **ISTITUTI ECONOMICI 2019**

*FP cch*

*D. M. L.*



## SOMMARIO

### PARTE I - ISTITUTI GIURIDICI 2019/2020

#### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - PREMESSA (PAG. 4)

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DELLE NORME CONTRATTUALI (PAG. 4)

#### CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - NORMA DI PRINCIPIO (PAG. 4)

#### CAPO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART. 4 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PAG. 4)

ART. 5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO (PAG. 6)

#### CAPO IV - RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 - TURNAZIONI – CRITERI (PAG. 7)

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE – CRITERI (PAG. 7)

#### CAPO V - POLIZIA MUNICIPALE

ART. 8 - PRESTAZIONE LAVORATIVA IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (PAG. 8)

ART. 9 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (PAG. 8)

#### CAPO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 10 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PAG. 9)

ART. 11 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (PAG. 9)

ART. 12 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (PAG. 9)

ART. 13 – CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (PAG. 10)

ART. 14 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE (PAG. 11)

#### CAPO VII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 15 – MISURE DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (PAG. 11)

*FP*

*Dani*



**PARTE II - ISTITUTI ECONOMICI 2019**

ART. 16 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (PAG. 13)

ART. 17 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI (PAG. 14)

ART. 18 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI (PAG. 14)

FP 261  
WA

Don li



# ISTITUTI GIURIDICI 2019/2021

## 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 del CCNL vigente. Gli istituti oggetto di confronto sono contenuti in separati documenti monotematici.

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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. Le disposizioni della PARTE I – istituti giuridici 2019/2021 del presente Contratto Decentrato si applicano a decorrere dal mese successivo a quello in cui interviene la sottoscrizione definitiva.
3. Per l'anno 2019 si intendono prorogati gli istituti giuridici previgenti, di cui al CCDIA 2018, qualora applicabili.
4. Annualmente le parti in sede di contrattazione definiscono i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo (contenuti nella PARTE II – istituti economici)

## CAPO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 3 - NORMA DI PRINCIPIO

1. Le parti intendono procedere nel pieno rispetto degli articoli 3 e seguenti del CCNL 21/5/2018 garantendo correttezza, rispetto dei ruoli e delle competenze, trasparenza nelle trattative.

## CAPO III

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### ART. 4 – CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Le parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata, stabiliscono se destinare una quota delle risorse disponibili della parte stabile del fondo al finanziamento delle progressioni economiche di cui all'art. 16 CCNL 21/5/2018.
2. L'attribuzione della progressione economica riconosce la professionalità maturata e l'impegno personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa e costituisce stimolo per un arricchimento

professionale utile al buon funzionamento dell'Ente ed alla soddisfazione personale di lavoratori e lavoratrici.

3. La progressione economica può essere riconosciuta in modo selettivo ai dipendenti a tempo indeterminato e ad una quota limitata del personale in servizio ed in possesso dei requisiti per l'accesso, con arrotondamento all'unità superiore. Annualmente, in sede di contratto decentrato integrativo, verrà stabilita la percentuale degli aventi diritto (o il budget), nel rispetto del principio espresso nel periodo che precede.
4. L'attribuzione della progressione non può avere decorrenza antecedente la data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato che le prevede. L'effettiva decorrenza viene stabilita dalle parti unitamente alla definizione delle risorse da destinarvi.
5. Hanno diritto di accedere alla progressione i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'Ente i quali siano in possesso di tutti i seguenti requisiti:
  - a. abbiano maturato, al 31 dicembre precedente l'anno della selezione, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento e nell'Ente, pari a ventiquattro mesi. A tal fine vanno computati, altresì, i periodi di lavoro trascorsi alle dipendenze dell'Ente con altra tipologia di contratto, con mansioni corrispondenti alla categoria professionale;
  - b. abbiano conseguito un punteggio medio di valutazione individuale nel triennio precedente l'anno della selezione pari almeno al 70% del punteggio massimo conseguibile.
6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui vengono esperite le procedure di selezione, come previsto alla lettera b) del comma 5, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, secondo i seguenti criteri:

Elementi da considerare per l'attribuzione delle PEO	Percentuale incidenza	Annotazioni
Valutazione	85%	Media della valutazione del triennio precedente
Esperienza maturata (max punti 10)	10%	Periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita anche in un Ente diverso – 2 punti per ogni anno intero, computando al massimo 5 anni
Competenza acquisita (max punti 5)	5%	Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi - 2.5 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, di durata minima di 4 ore, anche in forma di webinar, esclusi quelli la cui frequenza è obbligatoria, maturati nel triennio precedente. Per i primi tre anni di applicazione le parti possono scegliere di non valutare le competenze acquisite, qualora l'Ente non abbia attuato negli anni precedenti, progetti di formazione estesi a tutti i dipendenti.



*Handwritten signatures in blue ink, including one that appears to be 'Danti' and another that is less legible.*

Per l'anno 2019 le parti convengono di non valutare le competenze acquisite. Per le successive annualità, la sua applicazione è subordinata all'adozione del Piano di formazione.

7. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato nel quale si preveda la destinazione di una quota di risorse per il riconoscimento delle progressioni economiche, l'Amministrazione Comunale rende pubblico, con un avviso destinato a tutti i dipendenti, nel quale vengono indicati i requisiti per accedere alle progressioni orizzontali, il termine per la presentazione della domanda ed il modello.
8. Il Segretario Generale, scaduto il termine, provvede a redigere, entro i successivi 20 giorni, le graduatorie suddivise per categorie ovvero la graduatoria unica, sulla base 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:
  - a. Anzianità nella posizione economica di provenienza;
  - b. Posizione economica di provenienza più bassa;
  - c. Anzianità di servizio;
  - d. Maggiore età anagrafica.
9. Detta graduatoria viene così trasmessa a tutti i dipendenti.
10. Gli interessati possono presentare istanza 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, decide in merito, rendendo poi definitive le graduatorie.

#### ART. 5 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La quota da destinare annualmente alla retribuzione di risultato è stabilita, nella misura non inferiore al 20%, dalla Giunta Comunale nella direttiva annuale per il trattamento accessorio, nel rispetto delle relazioni sindacali in materia.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle Posizioni Organizzative (performance individuale).
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata a ciascun titolare di posizione organizzativa per la performance individuale, organizzativa e per il comportamento organizzativo. A ciascun titolare di posizione organizzativa è riconosciuta una retribuzione di risultato ragguagliata alla seguente tabella di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente:

VALUTAZIONE	MISURA SPETTANTE
ECCELLENTE	20% dell'indennità di posizione
OTTIMA	15% dell'indennità di posizione
BUONA	10% dell'indennità di posizione
SUFFICIENTE	7% dell'indennità di posizione

4. La retribuzione di risultato non è corrisposta qualora la valutazione conseguita sia inferiore alla sufficienza in base al sistema di valutazione.



*Dubbi*

*FP 26/12*

## CAPO IV

### RAPPORTO DI LAVORO

#### ART. 6 – TURNAZIONI – CRITERI

1. Il Comune di Baldissero Torinese organizza l'orario di lavoro degli Agenti di Polizia Municipale articolandolo in due turni giornalieri, 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. A tal fine non si considerano le eventuali modifiche ai suddetti turni dettate da esigenze organizzative di carattere eccezionale.
3. La misura dell'indennità è stabilita dall'art. 23 CCNL 21/5/2018.

#### ART. 7 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE – CRITERI

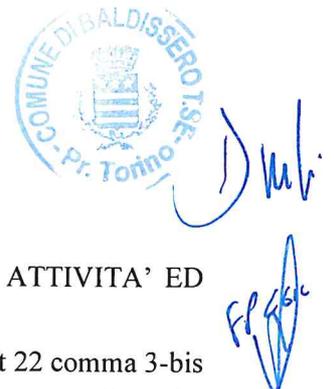
1. Nel precipuo scopo di una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si prevedono le seguenti fasce di flessibilità in entrata e in uscita, da applicarsi a tutti i dipendenti:
  - a. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria 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 nel mese di maturazione dello stesso. Nel caso di formazione del debito orario negli ultimi 5 giorni lavorativi del mese, il recupero lavorativo potrà avvenire entro la prima settimana del mese successivo. Il recupero deve avvenire nelle giornate con orario breve, salvo che vengano concordate modalità diverse con il Responsabile del Servizio.
3. Per eccezionali esigenze di servizio o personali del dipendente, il Responsabile del Servizio può autorizzare il recupero nel mese successivo alla maturazione del debito.

## CAPO V

### POLIZIA MUNICIPALE

#### ART. 8 – 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

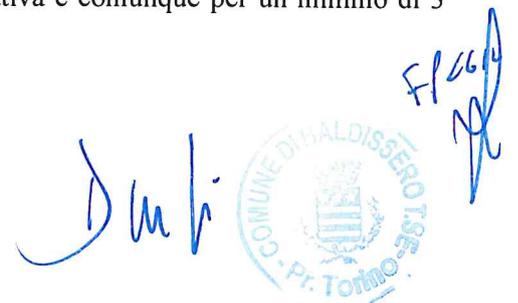


di cui all'articolo 168 D.Lgs. 267/2000, necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio del Comune di Baldissero Torinese, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore 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.

#### ART. 9 – 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 il cui importo, compreso tra 1 e 10 euro, è determinato 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, in sede di prima applicazione, 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 VI

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### ART. 10 – 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 nell'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. 68 comma 3 del CCNL 21/5/2018.
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.

#### ART. 11 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai tre dipendenti dell'Ente che ottengono la valutazione più elevata (e comunque superiore al 95% del punteggio massimo) viene corrisposta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. In caso di parità di valutazione avrà precedenza il personale collocato nella categoria professionale e posizione economica più bassa.
2. A tal fine è accantonata, in fase di ripartizione dei budget per ogni Servizio, una quota pari al valore di un premio medio.

#### ART. 12 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'Ente corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" per la remunerazione dello svolgimento di attività:
  - a. Disagiate;
  - b. Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. Implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di DISAGIO (di cui alla precedente lettera a));
  - i. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo o mansioni;
  - ii. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, per gli orari, i tempi e i modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo o mansioni;
  - iii. Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti su chiamata, al di fuori della reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere



solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

L'indennità è erogata mensilmente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese sulla base del sistema di rilevazione presenze.

Per il personale che svolge attività in condizioni di disagio saltuariamente, la corresponsione avviene previa attestazione del Responsabile del Servizio in ordine alle giornate in cui l'indennità è dovuta.

3. Si individuano i fattori rilevanti di RISCHIO di seguito elencati:
- i. Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, gassosi.), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti potenzialmente in grado di produrre lesioni, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica, nociva o potenzialmente pregiudizievole per la salute;
  - ii. Attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste per il loro espletamento, hanno un carattere significativamente usurante per la salute ed il benessere psico-fisico.

L'indennità è erogata mensilmente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese sulla base del sistema di rilevazione presenze.

Per il personale che svolge attività in condizioni di rischio saltuariamente, la corresponsione avviene previa attestazione del Responsabile del Servizio in ordine alle giornate in cui l'indennità è dovuta.

4. Si individuano i fattori impicanti 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.

5. L'indennità di cui al presente articolo, determinata entro i valori minimi e massimi di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018, euro 1,00 – euro 10,00, è così stabilita:

- a. Personale esposto a disagio: euro 1.2;
- b. Personale esposto a rischio: euro 1.7;
- c. Personale con funzioni di agente contabile:
  - i. Media annuale di somme maneggiate compresa tra 25.000 e 30.000 euro:  
1.0 euro/gg
  - ii. Media annuale di somme maneggiate compresa tra 30.001 e 45.000 euro:  
1.20 euro/gg
  - iii. Media annuale di somme maneggiate superiore a 45.001 euro: 1.90 euro/gg

6. Le indennità di cui ai punti a), b), c) non sono tra loro cumulabili.

#### ART. 13 – CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, cui risulti attribuita:
  - a. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;

- b. responsabilità di concorso decisionale in organismi previsti da Leggi o Regolamenti;
  - c. responsabilità di attività sostitutiva quando prevista nelle fonti regolamentari;
  - d. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro escluso il mero coordinamento di personale.
- può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità nella misura massima di euro 1.500,00.
- 2. La responsabilità di procedimenti non implica di per sé riconoscimento delle indennità di cui al presente articolo.
  - 3. L'indennità può essere riconosciuta per il periodo di effettivo svolgimento della attività connesse.
  - 4. I Responsabili dei Servizi individuano i destinatari del compenso in questione in conformità ai criteri contrattati e compatibilmente con la disponibilità delle risorse a tal fine annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata.

#### ART. 14 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- 1. Le parti si impegnano a fornire adeguate informazioni ai dipendenti in ordine al Fondo negoziale di previdenza complementare PERSEO-SIRIO al fine di un'informata e consapevole adesione al fondo, con le seguenti modalità e tempistiche:
  - a. Organizzazione di un incontro formativo “in house” da parte di formatore esperto esterno ovvero appartenente alla struttura del Fondo, con oneri a carico dell'Ente;
  - b. Supporto ai dipendenti da parte dei rappresentanti sindacali.

### CAPO VII

#### SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

#### ART. 15 – 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 2019

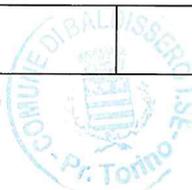
ART. 16 - UTILIZZO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2019

Le risorse decentrate, definite nell'atto di costituzione e riportate nello schema seguente, vengono destinate come previsto nei successivi articoli 18 e 19.

Risorse Integrative Baldissero Torinese ANNO 2019			
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	€ 29.080,25	Art.67 c.3 lett.a) CCNL 21/5/18 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ 0,00
Differenziali ex art.67 c.2 lett.b) CCNL 21/5/2018	€ 590,50	Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 1/4/99 ISTAT	€ 1.148,00
Incremento art. 67 CCNL 21/5/2018	€ 1.164,80	Art.67 c.3 lett.e) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 1/4/99	€ 0,00
		Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	€ 30,89
		Art.67 c.3 lett.i), c.5 lett.b) e 6 CCNL 28/5/18 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€ 0,00
		Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/18 Risorse derivanti dall'art.208 Cod.Str.	€ 2.000,00
		Art.68 c.1 CCNL 21/5/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	€ 4.832,10
<b>Totale</b>	<b>€ 30.835,55</b>	<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.310,99</b>

Art.33 Indennità di comparto	Quota anno 2002 Risorse di Bilancio	€ 669,96
---------------------------------	--	----------

*Dm li*



*SP*

ART. 17 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.67 CCNL 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) € 12.934,19 quale Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 c.4 CCNL 21/5/2018

B) € 5.738,20 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>€ 30.835,55</b>
<b>UTILIZZO</b>	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	<b>€ 12.934,19</b>
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	<b>€ 5.738,20</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>€ 18.672,39</b>

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 12.163,16</b>
-----------------------------------	--------------------

Tali risorse vengono destinate per € 9.061,95 al finanziamento di progressioni economiche, in conformità ai criteri previsti all'art. 4 del presente CCDI – parte giuridica. Detto importo deve ritenersi indicativo in quanto necessario a garantire il numero massimo di progressioni alla luce dei criteri sopra richiamati.

A tal fine si provvederà a redigere una graduatoria unica, ai sensi dei commi 7 e 8 dell'art. 4 del presente CCDI – parte giuridica e avrà diritto a vedersi attribuita la progressione economica un contingente di personale pari al 50% degli aventi diritto, con arrotondamento all'unità superiore e precisamente:

CATEGORIE	AVENTI DIRITTO	N. PROGRESSIONI
D	5	2,5 (arrotondato a 3)
C	2	1
B	4	2

Qualora, effettuate le selezioni finalizzate all'assegnazione delle predette progressioni, sulla base della graduatoria definitiva, residuassero risorse non utilizzate, le stesse verranno destinate a remunerare la performance organizzativa.

ART. 18 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili in parte variabile individuate nella somma totale di € 8.310,99 a cui aggiungere le risorse stabili disponibili per € 3.101,21, per un totale di € 11.412,20, sono destinate:

a) Art.70 – bis c.1 lett.b) CCNL 21/5/2018

€ 330,00 per la corresponsione dell'indennità di rischio al personale del servizio scolastico.

b) Art.70 – quinquies c.2 lett.b) CCNL 21/5/2018:

€ 700,00 complessivi per compensare le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed Ufficiale elettorale.

c) Art.70 – quinquies c.1 CCNL 21/5/2018:

€ 1.500,00 **annuali** complessivi per l'erogazione di una indennità per l'esercizio di particolari responsabilità da parte del personale di cat. D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa.

€ 800,00 Attività plurime Ufficio Segreteria.



L'erogazione dell'importo definito in sede di contrattazione per ciascuna posizione lavorativa, non è rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio ma valutato complessivamente nell'arco dell'anno tenendo conto dell'attività prevalente svolta nel medesimo periodo di riferimento.

L'indennità, in ogni caso, non è corrisposta quando le assenze dal lavoro del dipendente cui è affidato l'incarico, per qualsiasi ragione determinatesi, abbiano superato i sei mesi complessivi nell'anno.

d) Art.68 c.2 lett.d) CCNL 21 maggio 2018:

€ 1.300,00 per il finanziamento dell'indennità di turno del personale di vigilanza.

e) Art.68 c.2 lett.b) CCNL 21 maggio 2018:

€ 2.000,00 per compensare le attività svolte dal personale di vigilanza per il potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e della sicurezza stradale nonché alla realizzazione di progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt.186, 186-bis e 187. Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente.

f) Art. 68 c.2 lett. g) CCNL 21 maggio 2018

€ 1.448,00 per compensare le attività svolte da n° 2 dipendenti inerenti il Censimento Permanente Popolazione e Abitazione (€ 1.158,00), importo da suddividere in parti uguali tra i 2 dipendenti che hanno svolto l'attività ed € 290,00 relativo alle attività organizzative inerenti l'indagine europea sulla salute 2019 (EHIS) da suddividere tra n. 2 dipendenti del servizio demografico.

g) Art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018:

€ 250,00 a titolo di indennità servizio esterno.

h) Art.68 c.2 CCNL lett. a) 21/5/2018:

€ 3.084,20 quali premi correlati alla performance organizzativa. Le risorse saranno attribuite secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione delle performance

<b>RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 11.412,20</b>
<b>UTILIZZO</b>	
a) Art.70- bis c.1 lett.b) CCNL 21/5/2018	€ 330,00
b) Art.70 – quinquies c.2 lett.b) CCNL 21/5/2018:	€ 700,00
c) Art.70 – quinquies c.1 CCNL 21/5/2018:	€ 1.500,00
d) Art.68 c.2 lett.d) CCNL 21 maggio 2018	€ 1.300,00
e) Art.68 c.2 lett.b) CCNL 21 maggio 2018	€ 2.000,00
f) Art.70 – quinquies c.1 CCNL 21/5/2018: Attività plurime Ufficio Segreteria	€ 800,00
g) Art. 68 c.2 lett. g) CCNL 21 maggio 2018: Compensi ISTAT	€ 1.448,00
h) Art. 56-quinquies CCNL 21 maggio 2018: indennità servizio esterno	€ 250,00
g) Art.68 c.2 CCNL lett. a) 21/5/2018	€ 3.084,20 (*)
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>€ 11.412,20</b>

(\*) L'importo di € 800,00 riferito al presente stanziamento viene assegnato al Servizio Demografico per finanziare le funzioni di supporto per matrimoni civili svolte dal personale del Servizio fuori dalla sede ordinaria.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

*Dm*



per la delegazione di parte sindacale

*FP 6612* *[Signature]*