



Anno 2024

SOTTOSCRITTO IN DATA

Pre-intesa del 12/11/2024

Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	<i>6</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	7
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>7</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....</i>	<i>9</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	9
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>9</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	9
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	<i>10</i>
<i>Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	<i>11</i>
<i>Art. 14 - Turno.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	<i>11</i>
<i>Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	<i>11</i>
<i>Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>12</i>
<i>Art. 18 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	<i>13</i>
<i>Art. 19- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 20 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>15</i>
<i>Art. 21 - Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.</i>	<i>15</i>
<i>Art. 22 - Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>15</i>
<i>Art. 23 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 24 - Welfare integrativo.....</i>	<i>16</i>
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE.....	16
<i>Art. 25 - Eccedenza di Personale</i>	<i>16</i>

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	16
<i>Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>16</i>
<i>Art. 27 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>17</i>
<i>Art. 28 - Tutela della Privacy</i>	<i>18</i>
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	18
<i>Art. 29 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>18</i>
<i>Art. 30 - Norme finali</i>	<i>18</i>

UNIONE MONTANA VALLI ORCO E SOANA
(Città metropolitana di Torino)

L'anno duemila ventiquattro, il giorno dodici del mese di novembre alle ore 16:00 presso gli uffici dell'Unione montana Valli Orco e Soana di Pont Canavese si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Giuseppe COSTANTINO

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Gianluca OSSOLA
UIL PA	Paolo OSELLA

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Andrea	MUSSATO

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 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, 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 di Unione montana) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con

riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott. Giuseppe COSTANTINO (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Andrea MUSSATO
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Gianluca OSSOLA (CGIL FP) Paolo OSELLA (UIL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, D del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. 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	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Servizio di Polizia Locale	Solo nel caso di eventi straordinari, imprevedibili ed urgenti.	Professionalità: Responsabile P.O. Contingenti: 1

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.
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 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 statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la 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 aree 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. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

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

Art. 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 - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

Non ricorre la fattispecie

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

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

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

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

Non ricorre la fattispecie

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. L'importo complessivo per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito così come segue in base delle unità di personale interessate:

Specifiche responsabilità

Ufficio Tecnico (per n. 1 dipendente addetto)

Indennità annua

€. 2.900,00

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale

Indennità erogata dal Comune di Pont Canavese

Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

Indennità erogata dal Comune di Pont Canavese

Art. 14 - Turno

Non ricorre la fattispecie

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti.
2. Il budget di risultato (definito annualmente dall'Ente) sarà ripartito in percentuale al valore dell'Indennità di EQ.
3. Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **94,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato. Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.
4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 16 - 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 ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta di Unione montana nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%

- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

3. La delegazione trattante concorda di attribuire i premi correlati alla produttività con riferimento all'unica percentuale correlata alla performance individuale e pertanto la performance organizzativa non verrà conteggiata attribuendo così il 100% alla performance individuale.

Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale pari al 100% del compenso destinato alla produttività, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, 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.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà pari al **90%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. 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 pari a € 1.000,00 per l'anno 2024. Le economie risultanti dalle risorse del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 saranno destinate all'incremento delle risorse di cui all'art. 17 c. 6 (retribuzione di posizione e di risultato dello stesso)
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.

In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

11. 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 **69,99%: nessuna distribuzione di produttività.**
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90% nell'Ente** (o area nel quale si sono prodotti tali avanzi). Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 18 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 19- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita 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 "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, 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. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione positiva per ogni anno del triennio;

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario dell'Ente valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati;
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%;
6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili;
8. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Maggiore Anzianità di servizio presso l'Ente;
9. I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia;
11. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma;

12. 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 22.01.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili;
13. Le parti concordano che nel corso del 2024 vengono destinate € 750,00 per l'area degli istruttori;

Progressione all'interno delle aree 2024

- n. 1 differenziale stipendiale per l'area istruttori;

La progressione avverrà mediante procedura selettiva ai sensi dell'art.14, comma 2, del vigente CCNL dopo la firma della contrattazione decentrata.

Art. 20 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 35 c.10 CCNL 22.11.2022 per gli addetti all'attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico e educativo, bibliotecario e museale, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari ad almeno trenta minuti, che potrà essere collocata alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente oppure dal Segretario.
3. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 21 - Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.

1. L'Unione montana Valli Orco e Soana, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

Art. 22 - Criteri relativi alla Formazione

1. È 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. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 23 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale potrà essere definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione dell'Unione montana in questi casi destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 24 - Welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 82, comma 2, gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 25 - Eccedenza di Personale

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

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

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

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante 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. 27 - 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, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).
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 rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
 - Consultivi, formulando pareri su:
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*

- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
 - Di verifica su:
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
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. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 28 - 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 D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29 - 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. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali nelle parti che sono state regolamentate. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Pont Canavese

Data: _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott. Giuseppe COSTANTINO	



DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Gianluca OSSOLA	
2. U.I.L. - FPL	Paolo OSELLA	
		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Andrea MUSSATO	

