

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL CONSORZIO
INTERCOMUNALE SOCIO
ASSISTENZIALE
C.I.S.A. 12
Anno 2025**

Disposizioni Preliminari	2
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Oggetto e Obiettivi</i>	<i>4</i>
<i>Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>4</i>
<i>Art. 4 - Interpretazione Autentica</i>	<i>5</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	5
<i>Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>5</i>
<i>Art. 6 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>6</i>
<i>Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali</i>	<i>6</i>
<i>Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>7</i>
TITOLO II - orario di lavoro e LAVORO STRAORDINARIO	7
<i>Art. 9 - Lavoro Straordinario e banca delle ore</i>	<i>7</i>
<i>Art. 10 - Orario di lavoro</i>	<i>9</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	10
<i>Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	<i>10</i>
<i>Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>10</i>
<i>Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16 11 2022</i>	<i>11</i>
<i>Art. 14 - Turno</i>	<i>13</i>
<i>Art. 15 - Reperibilità</i>	<i>13</i>
<i>Art. 16 - Valutazione delle performance e premialità</i>	<i>13</i>
<i>Art. 17 - Differenziazione del premio individuale</i>	<i>14</i>
<i>Art. 18 - La valutazione ai fini della Progressione Economica (Livello differenziale)</i>	<i>15</i>
<i>Art. 19 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>17</i>
<i>Art. 20 - Lavoro agile</i>	<i>17</i>
<i>Art. 21 - Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>17</i>
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	17
<i>Art. 22 - Eccedenza di Personale</i>	<i>17</i>
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	18
<i>Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>18</i>
<i>Art. 24 - Comitato Unico di Garanzia</i>	<i>18</i>
<i>Art. 25 - Tutela della Privacy</i>	<i>19</i>
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	20
<i>Art. 26 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>20</i>
<i>Art. 27 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	<i>20</i>
<i>Art. 28 - Norme finali</i>	<i>20</i>

CONSORZIO SOCIO-ASSISTENZIALE CISA 12
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno 2025, il giorno 25 del mese di SETTEMBRE alle ore 12,00 presso la sala Riunioni del Consorzio CISA 12 si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
DIRETTORE	MARCO MANOSPERTI

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
ELN	ROBERTO MARIANO
CGIL FP	GIULIO FERRARI

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
KATIA	CASALICCHIO
SARAH	OTANO
NICOLA	DIANA

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'P' and several other marks.]

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Premesso che:

- le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, le così dette risorse decentrate, sono annualmente determinate dagli Enti pubblici, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del nuovo CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 79 dello stesso CCNL sottoscritto in data 16.11.2022;
- le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, convenendo sulla necessità di dotarsi di un CCDI normativo di durata triennale, coerentemente con l'arco temporale compreso nella contrattazione nazionale in corso; tuttavia, nelle more della sottoscrizione del contratto nazionale, convengono sull'opportunità di sottoscrivere un contratto decentrato di carattere normativo di durata limitata al 2025 al fine di aggiornare l'accordo tuttora vigente, ormai fermo al 2019
- le modalità di costituzione delle risorse costituenti il Fondo sono state regolate in modo innovativo dall'art. 79 del CCNL Funzioni locali del 16.2022, che le distingue in:
 - risorse decentrate stabili, aventi carattere di certezza e continuità e la cui quantificazione non è suscettibile di variazioni annuali, se non in presenza di specifiche prescrizioni di contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - risorse decentrate variabili aventi il carattere dell'eventualità e connesse all'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali e dei criteri e condizioni ivi previste. Tali risorse possono essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuto di variabilità nel tempo, con prioritaria attenzione agli incentivi per la produttività;
- l'art. 40 del decreto legislativo 165/2001, come modificato dal decreto legislativo 150/2009, prevede che gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;
- l'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017, che, nell'ottica di contenimento delle spese di personale, al comma II ha stabilito che a decorrere dall'1/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- in data 12/9/2025 le parti negoziali hanno raggiunto la pre-intesa del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del CISA12 per l'utilizzo delle risorse e per gli istituti giuridici per l'anno 2025
- Il Revisore Unico dei Conti in data 15/9/2025 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48 comma 6 del D. Lgs. Del 30.03.2001 n 165 e s. m. i.) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (Art. 48 comma 3 del D. Lgs. Del 30.03.2001 n 165 e s. m. i.);
- Il C.d.A. con Deliberazione n. 32 del 17/9/2025 ha approvato il testo della preintesa e autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2025.

Rilevato che:

- questo Ente non è soggetto al patto di stabilità interno e finora ha rispettato tutti i vincoli previsti in materia di spesa riferita al personale;
- nel bilancio di previsione per il corrente esercizio sono state previste opportune risorse per l'erogazione dei compensi previsti nel fondo di cui trattasi per l'anno 2025 e per gli anni successivi;
- ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali sono già stati erogati in corso d'anno alcuni compensi gravanti sul fondo (come, per esempio, indennità di comparto, progressioni orizzontali pregresse, ...) sulla base degli accordi precedenti;

Visti:

- gli artt. 40, comma 3 e 40bis del decreto legislativo 30/03/2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, aventi rispettivamente ad oggetto: "Contratti collettivi nazionali e integrativi" e "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- gli artt. 7,8,9 del CCNL 21/05/2018;
- gli artt. 5, 15, 17 e 18 del C.C.N.L. 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004;
- l'art. 4 del C.C.N.L. 9/5/2006;
- l'art. 8 del C.C.N.L. 11/04/2008;
- l'art. 4 del C.C.N.L. 31/07/2009;

Tutto quanto sopra premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

In data 25/9/25 presso la sede Amministrativa del CISA12 a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali sopra identificate

Hanno sottoscritto formalmente il contratto definitivo al termine delle procedure indicate dal CCNL relative al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e all'autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione del medesimo contratto.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO — PARTE NORMATIVA E ECONOMICA ANNO 2025.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 comma 3 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
il Direttore dell'ente;
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL
 - CISL FP

Art. 2 Oggetto e Obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dagli stessi CCNL.
3. Il presente CDI assicura adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato e integrato dal D. Lgs. 150/2006, dal D. Lgs. 141/2011 e s. m. i.
4. Per tutto quanto non previsto nel presente CDI si fa rinvio alle disposizioni del vigente CCNL.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il CISA12 con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, ivi compreso il personale in comando o in distaccato, nonché quello con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, e disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. 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.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati la destinazione e i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

4. 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.
5. 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. 4 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte Interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - 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
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. 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;
- b. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, di norma 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
 - 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. 7 - 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. 8 - 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:
 - a. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - b. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - c. Promozione delle pari opportunità;
 - d. Qualità dei servizi erogati;
 - e. 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 – ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

Art. 9 - Lavoro Straordinario e banca delle ore

1. Ad inizio anno il Direttore ripartisce fra le Aree Organizzative il budget destinato alla remunerazione delle ore di lavoro straordinario disponibile, riservandosi una quota non inferiore al 25% per integrare tale ripartizione in corso d'anno, in condizioni di particolari necessità.
2. L'andamento dell'utilizzo dello strumento dello straordinario e del relativo budget di ogni Area è oggetto di costante monitoraggio per valutare eventuali situazioni di scarso utilizzo dello strumento del lavoro straordinario o, viceversa, di necessità di integrazione di risorse.
3. In caso di necessità il Direttore procede ad una rettifica dell'assegnazione dei budget di Area, recuperando quote di risorse non utilizzate e riassegnandole alle Aree con maggiori necessità, integrando, se necessario, con parte delle risorse (25%) non assegnate inizialmente.

4. Sulla base delle risorse assegnate i Responsabili di Area, con semplice comunicazione via email, ripartiscono tutto o parte del proprio budget disponibile tra i lavoratori, con il limite massimo individuale teorico di 80 ore.
5. Fermo restando l'accordo con il proprio Responsabile di Area, le eccedenze orarie (ore e frazioni) maturate e compensate con minori prestazioni orarie (ore e frazioni) all'interno dell'anno solare (con possibilità di compensazione estesa anche al mese di gennaio dell'anno seguente) non danno diritto ad alcuna maggiorazione.
6. Fermo restando l'accordo con il proprio Responsabile di Area, le eccedenze orarie (ore e frazioni) maturate e non integralmente compensate con altrettante minori prestazioni orarie (ore e frazioni) all'interno dell'anno solare e che residuano al 31/12, nei limiti del budget assegnato annualmente al singolo lavoratore, possono essere oggetto, in alternativa, di pagamento integrale come prestazioni di lavoro straordinario o di accantonamento a Banca delle Ore, con la liquidazione della sola maggiorazione oraria.
7. Ciascun dipendente, entro il 15/2 comunica al proprio Responsabile ed al Responsabile dell'Area Amministrazione e Gestione Finanziaria l'opzione tra il pagamento integrale delle ore di straordinario che residuano al 31/12 dell'anno precedente o l'accantonamento delle stesse, o di parte di esse, nella Banca delle Ore.
8. In caso di mancata comunicazione nei termini indicati, si procederà d'ufficio alla liquidazione di tutte le ore di straordinario che residuano al 31/12 dell'anno precedente.
9. E' possibile accantonare a Banca delle Ore esclusivamente ore intere, non frazionate in minuti, per un contingente massimo di 36 ore comprendente tutte le ore accantonate anno per anno e non utilizzate. Le ore accantonate in Banca delle Ore non sono soggette a scadenza.
10. Tutte le ore accantonate nella Banca delle Ore danno diritto alla liquidazione della maggiorazione oraria ordinaria prevista per lo straordinario.
11. Le ore di straordinario maturate al termine dell'anno solare che non confluiscono nella Banca delle Ore, unitamente alla maggiorazione per le ore confluite nella Banca delle Ore, sono liquidate entro il mese di marzo.
12. La fruizione delle ore accantonate in Banca delle Ore deve avvenire previa autorizzazione del Responsabile, analogamente a quanto avviene per la fruizione dei vari permessi. La fruizione può avvenire a giornata intera o a ore (minimo 1 ora intera fino a copertura dell'orario giornaliero di lavoro).
13. Per i part-time si applicano le stesse regole, nel limite di ore consentito dalla normativa di riferimento, proporzionalmente all'orario lavorativo al 1/1 di ogni anno.
14. Le ore confluite nella Banca delle Ore diventano a tutti gli effetti "permessi compensativi" e pertanto non sono più monetizzabili, cioè richieste in pagamento da parte del dipendente, qualora non utilizzate, neppure in caso di dimissioni.
15. In caso di passaggio interno fra Aree, le ore residue in Banca delle Ore sono mantenute.

Art. 10 – Orario di lavoro

1. I dipendenti sono tenuti ad osservare l'orario di ingresso, di pausa e di uscita previsto, tenuto conto delle fasce di flessibilità, utilizzando di norma gli strumenti di rilevazione presenze messi a disposizione dell'amministrazione presso le varie sedi di lavoro.
2. In casi particolari, debitamente motivati, la rilevazione può avvenire anche attraverso l'utilizzo del programma gestionale di rilevazione presenza o di software installati sui dispositivi di telefonia mobile aziendali dati in dotazione al dipendente o, previo consenso del dipendente, su quelli di proprietà del dipendente.
3. L'orario di ingresso e di uscita sono valorizzati senza arrotondamenti o penalizzazioni.
4. Le eventuali eccedenze di prestazioni svolte rispetto al debito orario giornaliero sono gestite e valorizzate secondo quanto disciplinato al precedente art. 9, comma 6. E' di norma escluso il recupero di accumuli eccedenze di prestazioni orarie maturate in precedenza attraverso minori prestazioni di durata superiore alla mezza giornata lavorativa.
5. L'ingresso oltre il limite massimo della fascia di flessibilità determina un ritardo di ingresso che deve essere giustificato con motivazione al proprio superiore gerarchico, attraverso il sistema di rilevazione presenze.
6. Le maggiori o minori prestazioni rispetto al debito orario giornaliero devono essere preventivamente richieste e autorizzate, attraverso il sistema di rilevazione presenze, dal superiore gerarchico, nel caso in cui superino i 30 minuti. Nel caso di impossibilità di richiesta e/o autorizzazione preventiva, la richiesta deve essere inoltrata al superiore gerarchico, attraverso il sistema di rilevazione presenze, entro il primo giorno di lavoro successivo del dipendente. In caso di mancata richiesta entro 1 settimana, le ore di eccedenza rispetto al debito orario giornaliero sono azzerate, fatte salve motivate ed eccezionali giustificazioni da parte del dipendente. Per le minori prestazioni l'ufficio personale invita il dipendente a giustificarsi al proprio superiore gerarchico entro 1 settimana. In caso di mancata autorizzazione, l'ufficio personale invita il superiore gerarchico ad evadere la richiesta tempestivamente.
7. Le maggiori o minori prestazioni rispetto al debito orario giornaliero di durata inferiore ai 30 minuti compresi non richiedono le procedure di cui al comma 6, ma devono comunque essere gestite secondo quanto disciplinato al precedente art. 9 comma 6.
8. Al fine di razionalizzare l'attività di gestione delle presenze, ciascun dipendente è tenuto a controllare con regolarità la propria situazione oraria attraverso il sistema di rilevazione presenze e a gestire le varie richieste con tempestività.
9. Per i permessi, si dà atto che eventuali previsioni della contrattazione decentrata difformi da quanto disposto agli artt. 40 e seguenti del CCNL 16/11/2022, sono disapplicate

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

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

1. Le Parti concordano i seguenti criteri generali, applicabili a tutte le voci di distribuzione delle risorse decentrate:
 - a. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - b. 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;
 - c. che le erogazioni vengano proporzionate al tempo lavoro effettivo e alla durata del rapporto di lavoro, rapportando pertanto i premi e le indennità al part time ed al numero di mesi di durata del rapporto di lavoro, al netto delle aspettative, ad eccezione dell'aspettativa per maternità, per la parte retribuita al 100%;
 - d. che la valutazione delle prestazioni collettive e individuali dei lavoratori e l'erogazione dei correlati strumenti economici incentivanti previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata si completino di norma entro l'estate dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrato dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022 è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.

Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Si considera attività disagiata quella svolta prevalentemente in contesti caratterizzati da rilevanti disagi socio-economici.
2. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - 1,60 € al giorno

Allo scopo di valutare la sussistenza delle condizioni di disagio in capo a ogni singolo lavoratore dell'ente, tenuto conto della riorganizzazione del 2024, viene istituito in tavolo tecnico interdisciplinare, coordinato dal Direttore e con partecipazione delle RSU e delle OOSS., con l'obiettivo di arrivare a definire determinate attività e procedimenti che comportano effettivo disagio al lavoratore, non gestibile dall'amministrazione con gli strumenti organizzativi a disposizione, e quindi destinatarie di indennità

risarcitorie, di importo significativo nel limite delle risorse decentrate assegnate. Il tavolo dovrà produrre un documento tecnico entro il mese di ottobre 2025 con l'individuazione delle attività maggiormente disagiate e l'eventuale definizione di criteri di ponderazione del disagio. I criteri definiti, una volta approvati all'interno del contratto decentrato o in un accordo "stralcio", comunque entro il 31/12/2025, saranno applicati dal 2026 (l'erogazione dell'indennità avverrà, come di consueto, unitamente alla produttività 2026, intorno a metà 2027). Per il 2025 trovano ancora applicazione i vecchi criteri approvati nel CCDI 2019. Dal 2026, nel caso in cui il tavolo tecnico non dovesse arrivare per tempo alla definizione dei nuovi criteri e/o tali criteri non dovessero essere approvati nel contratto decentrato (o nell'accordo stralcio) entro il 31/12/2025, le risorse confluiscono nella produttività fino all'approvazione di nuovi criteri.

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 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 e s.m.i.
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, l'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettiva presenza e in relazione al denaro contante "nelle mani" dell'incaricato entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità
Importi denaro contante maneggiati per ogni reintegro	€/giorno
Fino a € 1.500,00	1,60 €
Da 1.500,01 a 3.000,00	2,50 €
Oltre 3.000,01	3,50 €

* non è da considerare valore il bancomat o la carta di debito/credito.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Direttore, sentito il Responsabile di Area competente e previa verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Area competente.
8. Gli eventuali importi che residuano a seguito delle assegnazioni ed erogazioni sono restituiti alle risorse variabili e destinate una tantum alla produttività dell'anno.

Art. 13 - 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:
 - gestione dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

- coordinamento di un ufficio e di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili, tenuto conto del budget complessivo destinato dalla contrattazione decentrata:
- **Grado di Complessità: 33 punti**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 11 punti
 - Grado di complessità Tecnica: valore 11 punti
 - Grado di complessità Gestionale valore 11 punti
 - **Complessità direzionali organizzative: 33 punti**
 - Responsabilità organizzativa: 5,5 punti
 - Complessità incarico tecnico organizzativo: 5,5 punti
 - Grado relazioni esterne: valore 5,5 punti
 - Grado relazioni interne: valore 5,5 punti
 - Innovazione e sviluppo: valore 5,5 punti
 - Attività di studio e ricerca: 5,5 punti
 - **Responsabilità: 33 punti**
 - Responsabilità Economica: valore 11 punti
 - Responsabilità Amministrativa: 11 punti
 - Strategicità: valore 11 punti

Per un totale massimo di 99 punti

3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'istituzione, graduazione e assegnazione di ogni incarico di specifica responsabilità è di competenza del Direttore, mediante proprio provvedimento, su proposta della conferenza dei Responsabili di Area. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile di Area provvederà a comunicare all'incaricato, oltre ai compiti assegnati, anche le prestazioni attese nel periodo di esercizio della responsabilità di cui trattasi. La conferenza dei Responsabili di Area verifica al termine di ogni incarico e prima dell'eventuale rinnovo, il permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'istituzione, graduazione e assegnazione compresa la corrispondente entità dell'indennità.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene eseguita utilizzando i criteri di cui al comma 2, in sede di Conferenza dei Responsabili di Area.
6. Il valore della indennità viene calcolata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- a. Graduazione di ogni singolo incarico.
 - b. Eliminazione degli incarichi con punteggio pari o inferiore al 40% del valore massimo, secondo i criteri di cui al comma 2.
 - c. Somma dei punti raggiunti dagli incarichi con punteggio superiore al 40% del valore massimo.

- d. Divisione del budget complessivo per la somma dei punti di cui al punto c.
- e. Determinazione del valore teorico dell'indennità di ogni incarico, moltiplicando il valore puntuale di cui al punto d, per il punteggio di ogni incarico, determinato al punto a
- f. Gli eventuali importi eccedenti il limite massimo stabilito dalla contrattazione nazionale o oggetto di residui di riparto sono restituiti alle risorse variabili e destinate una tantum alla produttività dell'anno.

Art. 14 - Turno

- 1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30. Al momento non sussiste la fattispecie.
- 2. Le parti prendono atto che al momento non sussiste la fattispecie

Art. 15 - Reperibilità

- 1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. Al momento non sussiste la fattispecie.
- 2. Le parti prendono atto che al momento non sussiste la fattispecie

Art. 16 – Valutazione delle performance e premialità

- 1. Le modalità di erogazione dei premi di performance individuale sulla base delle valutazioni complessive (comportamenti individuali e di gruppo o collettivi) ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente, sono di seguito riportate:
 - a) valutazione globale da 0 a 50% del valore massimo: nessun importo di premio attribuito
 - b) valutazione globale da 50,01 a 55% del valore massimo: attribuzione del 55% del premio teorico
 - c) valutazione globale da 55,01 a 60% del valore massimo: attribuzione del 60% del premio teorico
 - d) valutazione globale da 60,01 a 65% del valore massimo: attribuzione del 65% del premio teorico
 - e) valutazione globale da 65,01 a 70% del valore massimo: attribuzione del 70% del premio teorico
 - f) valutazione globale da 70,01 a 75% del valore massimo: attribuzione del 75% del premio teorico
 - g) valutazione globale da 75,01 a 80% del valore massimo: attribuzione del 80% del premio teorico
 - h) valutazione globale da 80,01 a 85% del valore massimo: attribuzione del 85% del premio teorico
 - i) valutazione globale da 85,01 a 90% del valore massimo: attribuzione del 90% del premio teorico
 - j) valutazione globale da 90,01 a 95% del valore massimo: attribuzione del 95% del premio teorico
 - k) valutazione globale da 95,01 a 100% del valore massimo: attribuzione del 100% del premio teorico
- 2. Le schede di valutazione esprimono un valore di riferimento delle prestazioni, inteso come target degli obiettivi e valore atteso delle prestazioni individuali. Il valore atteso delle prestazioni individuali, espresso per ogni singolo fattore di valutazione, corrisponde ad una prestazione resa senza lacune e/o eccellenze di particolare rilievo.
- 3. Gli eventuali residui derivanti dalla prima assegnazione delle risorse di cui al presente comma vengono ripartiti su tutti i dipendenti, proporzionalmente alla prima assegnazione, attraverso più cicli di riparto

di importo via via inferiore, fino ad arrivare ad importi non successivamente ripartibili, che sono rinviati all'anno successivo.

Art. 17 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 vengono definite le seguenti disposizioni:

- La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale; tale quota è riducibile al 20% in caso di applicazione dell'art 81 c.4 del CCNL 16.11.2022 ovvero il raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso.
- La quota massima di personale a cui la maggiorazione è attribuita è pari al 10% dei dipendenti dell'Ente, con arrotondamento per eccesso/difetto; gli assegnatari devono comunque aver raggiunto una valutazione corrispondente alla fascia h) o successive, di cui al comma 1 dell'art. 16 precedente
- La quota complessiva di risorse destinata alla performance individuale e collettiva e pertanto distinta nelle due seguenti componenti:
 - A. Quota complessiva destinata al premio individuale (quota base)
 - B. Quota complessiva destinata alla maggiorazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)

- Le suddette quote A) e B) sono calcolate come segue:

T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A + B)

N = numero di dipendenti assegnatario di valutazione globale positiva secondo il sistema di valutazione vigente (fasce b) e successive di cui al comma 1)

E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale (10% del totale dipendenti Ente)

PC = valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale (N)

Formule di calcolo con ipotesi di maggiorazione del 30% (in caso di maggiorazione del 20% ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL 16/11/2022, si applicano le medesime formule, sostituendo il valore 0,2 al valore 0,3):

PC (valore medio pro capite) = $(T/N) / [1+(0,3 \times E) / N]$

B = quota complessiva per maggiorazione premio individuale = $PC \times E \times 0,3$ (da suddividere in parti uguali tra i lavoratori aventi diritto)

A = quota complessiva per premio individuale (quota base) = $T - B$

Esempio di calcolo

T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A + B) = 30.000 €

N = numero di dipendenti assegnatario di valutazione globale positiva secondo il sistema di valutazione vigente (fasce b) e successive di cui al comma 1): 24)

E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale (20% del totale dipendenti Ente): 2,4, arrotondato a 2

Calcolo:

PC = valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale =

= $(T/N) / [1+(0,3 \times E) / N] = (30.000 / 24) / [1+(0,3 \times 2) / 24] = 1.281,25 \text{ €}$

B = quota complessiva per maggiorazione premio individuale =

= $PC \times E \times 0,3 = 1.281,25 \times 2 \times 0,3 = 768,75 \text{ €}$

A = quota complessiva per premio individuale (quota base) = $T-B = 30.000,00-768,75=29.231,25\text{€}$

A ciascuno dei 2 lavoratori aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale verrà assegnata un maggior importo di $\text{€ } 768,75 / 2 = 384,375$, da proporzionarsi in base all'eventuale aspettativa, part time o durata impiego inferiore a 12 mesi.

2. In caso di parità di valutazione globale, per la determinazione della priorità ai fini del diritto alla maggiorazione del premio si applicano i seguenti criteri:
 - a) Dipendente che da più anni non beneficia del premio differenziale
 - b) (in subordine) maggiore anzianità di servizio
 - c) (in ulteriore subordine) maggiore anzianità anagrafica
 - d) (in ulteriore subordine) sorteggio
3. Nei calcoli di cui al presente articolo:
 - Per la determinazione del premio medio (PC, T ed E) e dell'importo della maggiorazione teorica individuale, tutti i dipendenti sono calcolati a full time; in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il calcolo viene rapportato ai mesi di servizio prestato
 - Nei conteggi sono esclusi i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, per la frazione d'anno in cui hanno ricoperto tale incarico
 - Tutti i conteggi sono riferiti a mesi interi di lavoro, arrotondati per eccesso o difetto.
 - Gli eventuali residui derivanti dalla prima assegnazione delle risorse di cui al presente articolo vengono ripartiti su tutti i beneficiari, proporzionalmente alla prima assegnazione, attraverso più cicli di riparto di importo via via inferiore, fino ad arrivare ad importi non successivamente ripartibili, che sono rinviati all'anno successivo

Art. 18- La valutazione ai fini della Progressione Economica (Livello differenziale)

1. La progressione economica all'interno dell'area (Livello differenziale) è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "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 3 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 condizione 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 triennale positiva per ogni anno del triennio
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area professionale, 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 è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione alla procedura, 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. 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%. Eventualmente le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5% solo qualora sia stato approvato un piano formativo riguardante tutti i dipendenti dell'ente, in questo caso l'esperienza professionale si riduce 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;
 - Anzianità maturata nella posizione economica in godimento.
9. 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.
10. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 19 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Art. 20 - Lavoro agile

1. L'ente 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. 21 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale ed in particolare alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/1/2025 che prevede un obbligo formativo di 40 ore annue per ogni dipendente.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente/Funzionario si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 22 - 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. 23 - 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. 24 – Comitato Unico di Garanzia

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 Unico di Garanzia 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/Funzionario e non Dirigente/Funzionario). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Direttore.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
 - Propositivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
 - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*

- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - 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. 25 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 26- 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. 27 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Direttore, tenuto conto delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente accertate dal NdV. 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 tra le parti annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti.
2. Il budget di risultato sarà ripartito in percentuale al valore dell'Indennità di posizione attribuita a ciascuna EQ.
3. La distribuzione avverrà secondo le fasce definite dal sistema di valutazione vigente.

Art. 28 - Norme finali

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

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2025

C.I.S.A. 12	
fondo 2025	2025
risorse stabili	95.689,21
risorse variabili	48.791,51
TOTALE	144.480,72

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Risorse stabili	95.689,21
Progressioni economiche "storiche"	26.117,66
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	15.081,00
Incarichi Elevata Qualificazione	54.490,55
Totale utilizzo risorse stabili	95.689,21
Risorse stabili disponibili per contrattazione	0,00

Risorse Variabili	48.791,51
Una tantum risorse stabili non contrattate	0,00
Totale risorse disponibili per contrattazione	48.791,51

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori)	5.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022	12.500,00
quota risultato EQ	4.707,52
Recupero risultato EQ aapp non erogato (obiettivi raggiunti)	0,00
Recupero quota EQ art. 79 c. 3 CCNL 2022 (0,22% ms 2018 proporzionato a 2021)	503,40
Premi collegati alla performance - art. 80 c. 2 lett. a) e b) CCNL 2022 contrattate nel CCI dell'anno	26.080,51
Totale utilizzo risorse variabili	48.791,51
Risorse variabili ancora disponibili	0,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO	144.480,72
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO	0,00

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: NICHELINO

Data: 25/3/2025

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	MARCO MANOSPERTI	Marco Manosperti

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. FP - C.G.I.L.	GRAZIA PINTORI	Grazia Pintori
2. C.I.S.L. - FP	ROBERTO MANILO	Roberto Manilo

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
KATIA CASALICCHIO		Katia Casalicchio
SARAH OFANO		Sarah Ofano
NICOLA DIANA		Nicola Diana