



# COMUNE DI OULX

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE TRIENNIO 2023 - 2025

In forma di scrittura privata, il 22 dicembre 2023

tra

Diego JOANNAS - Segretario comunale reggente a scavalco quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, **Giuliano FRANZINI - Federico GARDINO - Silvio GERARD - Lucia VANGONE**, componenti della delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 78 del 1.12.2022

e

BUA Renato - rappresentante di zona della UIL F.P.L.  
**RAIMO Lucia - dipendente comunale - RSU**  
**FARCA Francesca - dipendente comunale - RSU**  
costituenti la delegazione trattante di parte sindacale.

Richiamato il CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;

Ricordato che:

- alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL e dalle normative vigenti;
- nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza;
- la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
  1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di una ipotesi di accordo;
  2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Revisore dei Conti corredata da una apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché lo stesso effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi 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, la giunta comunale dell'Ente autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
  4. trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN 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) e circolare n. 0021279 del 08.09.2015 a cura dell'ARAN e CNEL.

Riscontrato che:

1

- con deliberazione G.C. n. 39 del 15.6.2023 sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione della parte variabile del fondo risorse decentrate anno 2023;
- con determinazione n. 134 in data 30.11.2023 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate anno 2023, a seguito parere favorevole espresso dal revisore dei Conti - prot. n. 0012360 del 29.11.2023;
- in data 5.12.2023 è avvenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Oulx - triennio 2023/2025;
- in data 19.12.2023 (prot. n. 0013018) è pervenuto il verbale del Revisore del Conto con il quale è stato espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2023/2025;
- con deliberazione G.C. n. 88 del 21.12.2023 è stata approvata la presente intesa di contratto integrativo decentrato, autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione;

Tutto ciò premesso, si stipula il seguente contratto collettivo decentrato integrativo dell'Ente, a valere per il triennio 2023/2025:

#### Art. 1

#### AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo avrà vigenza dalla data di stipula a tutto il 31.12.2025 e si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Oulx di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - lvi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.

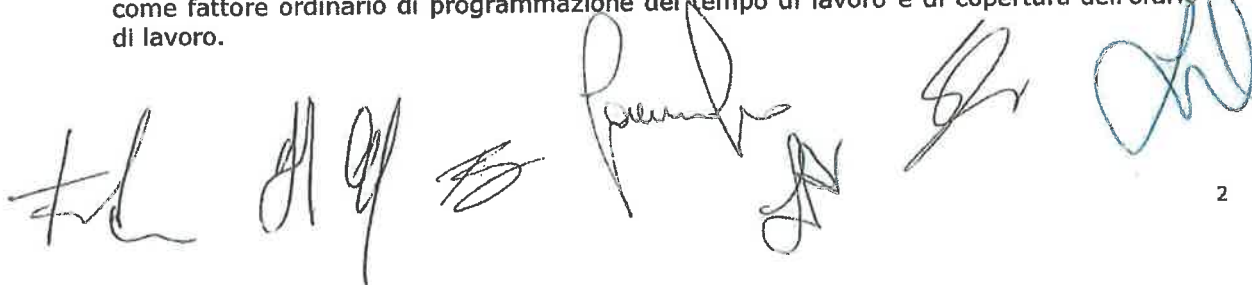
Nelle more di rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### Art. 2

#### LAVORO STRAORDINARIO

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario ammonta a € 5.388,21. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e non sono computabili nel fondo straordinario dell'Ente.
4. Ai sensi dell'art. 32 CCNL 2022 le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.



Si rammenta inoltre che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Sulla base della capienza del fondo, ogni singolo dipendente potrà optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettivamente rese. Il limite massimo individuale ANNUO di lavoro straordinario è di 180 ore e tale limite non potrà essere incrementato.

Fatte salve particolari esigenze connesse allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore.

**Art. 3**  
**INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO**  
(ART. 70bis CCNL 21.05.2018 e ART. 84 bis CCNL 16.11.2022)

L'indennità del presente articolo è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o impicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai soli giorni di effettivo svolgimento delle attività sotto descritte:

**Per le attività esposte a rischio:**

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area tecnica - settore manutentivo (n. 4 dipendenti), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizione al rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le parti **condividono che sarà corrisposta la somma di € 2,00 su base giornaliera per un limite di € 400,00** pro capite.

Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

**Art. 4**  
**INDENNITA' DI TURNO**  
(ART. 30 CCNL 16.11.2022)

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022. Attualmente tale programmazione lavorativa non è contemplata in nessuna area funzionale

**ART. 5**  
**INDENNITA' DI REPERIBILITA'**  
(ART. 24 CCNL 21.05.2018)

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata come da CCNL in vigore.

c) non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

L'indennità di reperibilità è corrisposta

→ al personale **dell'area servizi** nell'ambito delle prestazioni connesse allo STATO CIVILE - rese da 1 unità per ogni turno, nelle giornate di sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 e nelle giornate di festività infrasettimanali;

→ al personale **dell'area tecnica** addetto ai servizi esterni con una previsione di prestazioni annuali per n. 5 sabati (dalle ore 14.00 alle ore 19.00) e n. 12 domeniche (dalle ore 7.00 alle ore 19.00) e per eventuali 5 giornate festive infrasettimanali, rese da 4 unità per ogni turno;  
con una quantificazione complessiva di **€ 2.150,00**.

**Art. 6**  
**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**  
(ARTT. 84 E 97 CCNL 16.11.2022)

1. Per Specifiche Responsabilità oltre quanto già stabilito dal CCNL 2022 agli artt. 84 e 91 si intendono le seguenti attività, :
  1. Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
  2. Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
2. 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 la attribuzione della responsabilità di procedimento.
3. Si propone un stanziamento di **€ 3.000,00** da destinare a tale Istituto, da attribuire come segue:
  - > € 400,00 per ogni Area dell'Ente - 5 aree (compresa area di vigilanza) x € 400,00 = € 2.000,00;
  - > € 1.000,00 per l'Area Demografici (Anagrafe - Stato Civile - Elettorale)  
L'attribuzione è riconosciuta alle tre figure presenti nell'area servizi in possesso delle deleghe richieste per legge, nel limite annuo che viene mantenuto a € 300,00 pro capite per n. 2 dipendenti aventi delega di Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile e di € 400,00 per n. 1 dipendente avente anche la delega di Ufficiale Elettorale.
4. L'attribuzione dei compiti e l'indicazione del valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità sono di competenza delle P.O. di ogni area funzionale.
5. Le indennità di cui sopra saranno erogate in misura annua indipendentemente dai giorni lavorati/anno e non sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part time.
6. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

**Art. 7**  
**INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE**  
(ART. 100 CCN 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 3 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata in **€ 8,20** giornalieri e viene prevista per n. 2 agenti di P.M. abilitati al servizio esterno con una quantificazione massima di **€ 4.600,00**.
2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo trimestrale e su attestazione del Responsabile d'Area.

**Art. 8**  
**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 Comunale 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 parti concordano di destinare la somma complessiva di **€ 3.600,00** a specifici obiettivi rientranti nella performance organizzativa valorizzando gli stessi con destinazione di risorse specifiche in aggiunta all'ordinaria remunerazione della performance organizzativa riguardante tutti i dipendenti dell'Ente.
  - Obiettivo performante 1: Manifestazioni € 400,00
  - Obiettivo performante 2: Progetto neve € 3.200,00 da dividersi in quota uguale in base al numero di operai partecipanti con quota massima cadauno di € 800,00.

**Art. 9**  
**PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**  
(ART. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (fondo risorse decentrate), del CCNL 16.11.2022 con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3, dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) e), f) dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.
2. Dato atto che l'art. 81 del CCNL 16.11.2023 recita:
  - a. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
  - b. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina del comma 4 possono definire un minore valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
  - c. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
3. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al 70%.

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.

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.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

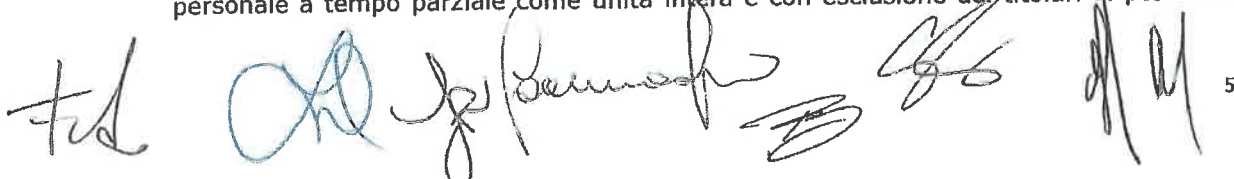
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

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.

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

4. Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022 si stabilisce che:

➤ le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione



organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022;

- la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20% ed il numero dei dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata non potrà essere superiore a n. 1 dipendente per area:

5. Calcolo importo disponibile da risorse variabili: € 14.198,02

RISORSE VARIABILI	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE (20%)	COLLETTIVA (80%)
€ 14.198,02	Incentivazione performance individuale	€ 2.839,60	€ 11.358,42

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale € 2.839,60 / n. 18,25 dipendenti aventi diritto = € 155,59.

Alla quota pro capite di € 155,59 va aggiunta la quota suppletiva del 30% = € 46,68.

I 46,68 € rappresentano il differenziale di premio che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori (non superiore a 1 dipendente per area) cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018.

Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al massimo ad 1 dipendente per area e che le aree funzionali sono 5 è necessario effettuare la seguente operazione: € 46,68 x 5 dipendenti (1 per settore/area funzionale) = € 233,40.

Dalla quota di produttività individuale di € 2.839,60 si decurta l'importo di € 233,40 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL e pertanto la quota produttività individuale risulta di € 2.606,20. **Pertanto a soli 5 dipendenti verrà distribuita la quota complessiva di € 233,40 quale differenziale del premio.**

6. Al fine dell'individuazione del personale destinatario della maggiorazione del 20% di cui sopra si stabilisce che, in caso di parità, vengano applicate le seguenti regole:

- dovrà essere assegnata la maggiorazione al personale che ha ottenuto il punteggio maggiore considerando la media delle valutazioni Individuali degli ultimi tre anni;
- in caso di ulteriore parità, si procederà con sorteggio tra gli aventi diritto.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **70% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **30% del totale**.

Per quanto riguarda le fasce di merito ed il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato in data 12.07.2001 a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone che si riporta:

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Da 91 a 100	percentuale x 1,1
Da 61 a 90	Percentuale
Da 51 a 60	Percentuale x 0,9
Sotto 50	Zero
Non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	

Si ricorda che è prevista una verifica infra annuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi da tenersi nella seconda metà d'anno.

*[Handwritten signatures and initials]*

Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Ente o di ogni singola posizione organizzativa possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione dell'Ente.

Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del Segretario.

#### **Art. 10**

### **CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del O.C.V.. 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, in riferimento al vigente regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative approvato con deliberazione G.C. n. 29 del 13.5.2019.
2. Il budget di risultato (definito annualmente dall'Ente) sarà ripartito in percentuale al valore dell'Indennità di EQ

#### **Art. 11**

### **RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE**

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate, parte variabile (ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022) per gli importi annualmente preventivati nel rispetto dei limiti di Legge.

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:

1. incentivi funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs. n. 36/2023)

Per la disciplina dei criteri di erogazione e di perequazione dei relativi compensi si rinvia all'art. 9 del vigente regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative approvato con atto G.C. n. 29/2019.

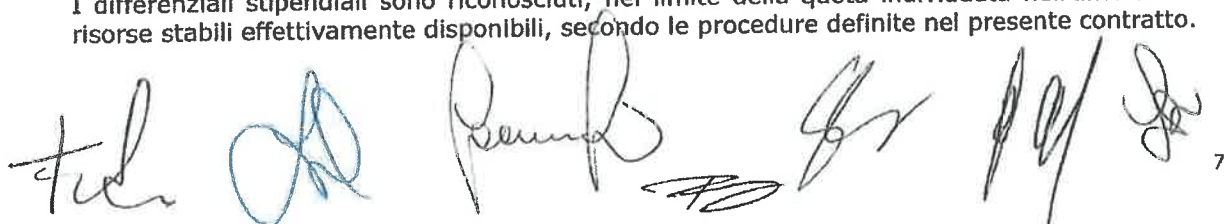
#### **Art. 12**

### **PROGRESSIONE ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 7, COMMA 4, LETT. C) E ART. 14, COMMA 2, CCNL 16.11.2022)**

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previste dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna aree nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

Si ricorda che i differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.



7

Le parti concordano di procedere nel triennio con l'emissione di specifici bandi. Il numero dei differenziali verrà determinato per ciascuna annualità e, se necessario, potrà essere modificato anche il quadro normativo.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

**a) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE A VALERE PER L'ANNO 2023**

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella (si precisa che il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente):

2023			
AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALI STIPENDIALI	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	RISORSE NECESSARIE
Funzionari ed E.Q.	€ 1.600,00	2	€ 3.200,00
Istruttori	€ 750,00	6	€ 4.500,00
Operatori Esperti	€ 650,00	2	€ 1.300,00
Operatori	€ 550,00	1	€ 550,00
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 9.550,00</b>

I dati inseriti nella tabella sono formulati tenuto conto del personale in servizio al 01/10/2023. Per gli anni 2024 e 2025 dovrà essere condotta una specifica revisione che tenga conto sia dell'eventuale variazione numerica del personale dipendente sia della verifica della disponibilità economica nella parte stabile del fondo.

**b) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data prevista per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche (1° gennaio di ogni anno di riferimento):

- > abbiano maturato due anni di anzianità nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto;
- > non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni precedenti;
- > non essere stati destinatari, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

**c) CRITERI DI VALUTAZIONE**

I criteri di valutazione per la predisposizione delle graduatorie finalizzate al riconoscimento della PEO all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**ESPERIENZA PROFESSIONALE (40% con attribuzione massima di 40 punti)**

Vengono assegnati punti 40 al candidato con più anzianità nell'Area di appartenenza CONTEGGIANDO IL PERIODO DI PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA DI SVILUPPO IN GODIMENTO (posizione economica) presso il proprio Ente o altre Pubbliche amministrazioni e poi distribuiti in maniera proporzionale. Per i dipendenti che hanno maturato nella propria posizione economica il requisito di accesso dei 24 mesi il punteggio assegnato sarà = 0

**VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE (60% con attribuzione massima di 60 punti)**

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.



8

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti all'esperienza professionale (massimo 40 punti) ed alla valutazione della performance del triennio precedente (massimo 60 punti).

La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria a parità di punteggio finale viene data la precedenza al dipendente con punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio e maggiore anzianità di servizio nell'Ente e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

### **Art. 13 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. Questo Ente garantisce il servizio mensa attraverso convenzione con alcuni esercizi ubicati nei pressi del Comune, concorrendo alla spesa nel limite dei 2/3 del costo del pasto poiché viene richiesto ai singoli dipendenti fruitori del servizio il rimborso della quota di 1/3.
3. È riconosciuta la possibilità di una pausa di soli 10 minuti per i dipendenti che non intendono usufruire del buono pasto.
4. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

### **Art. 14 Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza**

Il Comune di Oulx, 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.

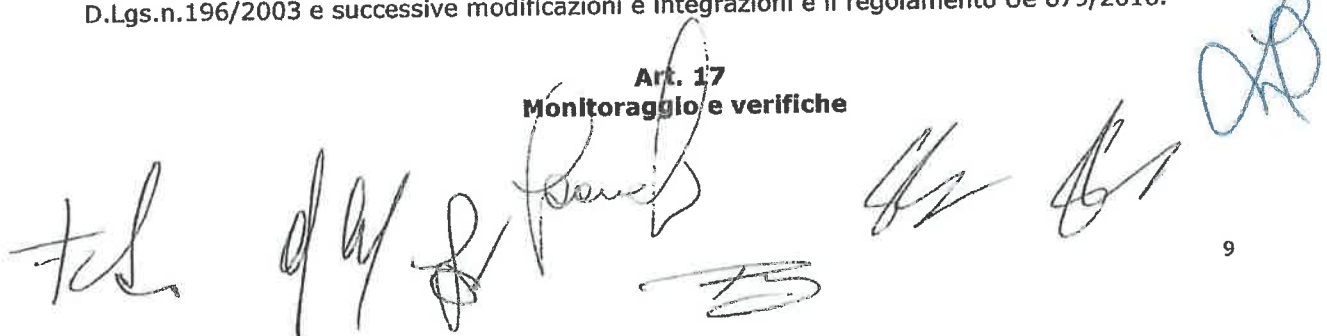
### **Art. 15 Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale**

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 comunale 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. 16 Tutela della Privacy**

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.

### **Art. 17 Monitoraggio e verifiche**

*tel. d'urto* 

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 su richiesta di una delle parti.

### CONSISTENZA E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

<b>RIEPILOGO DESTINAZIONI</b>	<b>Importo €</b>
Totale fondo disponibile (stabili + variabili)	<b>111.600,51</b>

<b>TOTALE RISORSE STABILI (dopo decurtazioni)</b>	<b>91.737,49</b>
Progressioni economiche orizzontali	37.211,78
Indennità di comparto	11.648,26
<b>Totale Istituti stabili</b>	<b>48.860,04</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANCORA DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE</b>	<b>42.877,45</b>

<b>TOTALE RISORSE VARIABILI (dopo decurtazioni)</b>	<b>19.863,02</b>
Risorse vincolate (incentivi funzioni tecniche)	5.665,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ANCORA DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE</b>	<b>14.198,02</b>

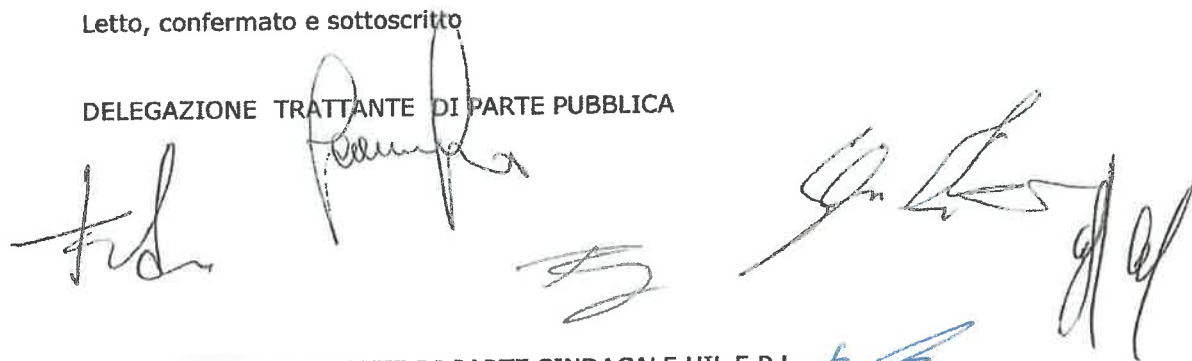
<b>RISORSE ANCORA DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE</b> (stabili € 42.877,45 e variabili € 14.198,02)	<b>57.075,47</b>
<b>UTILIZZO</b>	
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 e 97)	3.000,00
Indennità servizio esterno P.M. (art. 100) - dopo interruzione turni	4.600,00
Maggiorazioni art. 24 code CCNL 14.9.2000	800,00
Indennità di reperibilità st.civ. e operai	2.150,00
Indennità di rischio (art. 70 bis)	1.600,00
Totale istituti di salario accessorio	<b>12.150,00</b>
Costo progressioni interno delle aree 2023 (stabili)	<b>9.550,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>21.700,00</b>

Somma residua per PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE	<b>35.375,47</b>
Di cui importo per maggiorazioni progetti individuali (manifestazioni e neve)	3.600,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO DISPONIBILE</b>	<b>31.775,47</b>

Si richiamano ad integrazione del presente accordo integrativo aziendale, gli istituti consolidati disciplinati dai precedenti contratti integrativi e tutt'ora in vigore, in relazione a istituti qui non espressamente richiamati.


Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a stylized 'F'. The second is a cursive signature that appears to be 'P. P.'. The third is a simple, bold signature. The fourth is a cursive signature that appears to be 'G. L.'. The fifth is a cursive signature that appears to be 'D. D.'.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE UIL F.P.L.

R.S.U.

The image shows three handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a cursive signature that appears to be 'L. P.'. The second is a cursive signature that appears to be 'G. L.'. The third is a cursive signature that appears to be 'D. D.'.