



COMUNE DI MOMPANTERO

C.A.P. 10059 – CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
P.ZZA GIULIO BOLAFFIN. 1 - TEL. 0122 622323 - FAX 0122 629427

info@comune.mompantero.to.it
certificata@pec.comune.mompantero.to.it

P.IVA 01919130011 – C.F. 86501190010

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MOMPANTERO

**Normativo Triennio 2023/2025
Economico 2023**

In forma di scrittura privata il 18.12.2023

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Marietta Carcione – Segretario Comunale
2. Componente	Loredana Durbiano – Responsabile di Area
3. Componente	Giuseppe Bo – Responsabile di Area

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sig. Colonna Ernesto
UIL FPL	Sig. Bua Renato

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Cinzia	Guercio

Premesso che:

- le parti hanno definito, nella riunione del 24 novembre 2023, l'ipotesi di contratto integrativo normativo triennio 2023/2025, economico 2023

- il Revisore dei Conti in data 7 dicembre 2023, acclarato al prot.n.4091 del 11.12.2023, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art.8 comma 7 del CCNL 16/11/2022

- la Giunta Comunale con propria deliberazione n.71 del 12.12.2023, ha autorizzato la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato dei dipendenti del Comune di Mompantero parte normativa 2023-2025 ed economica per l'anno 2023

Le parti presenti hanno sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo decentrato dei dipendenti del Comune di Mompantero parte normativa 2023-2025 ed economica per l'anno 2023

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 Comunale) 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 è costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni, 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 dal 01.01.2023.
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 email, 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 - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 4 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente; l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario corrispondente ad €. 776,00. 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 dell'anno successivo.
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.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

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

Art. 5 - 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. Lgs 150/2009;
- d. che per l'annualità 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite come da **prospetti allegati**.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b. indennità condizioni di lavoro disagiate;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. 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. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - € 2,00 al giorno
3. L'indennità per condizione di lavoro disagiate è attribuita al personale assegnato all'Area Tecnico-Manutentiva appartenente all'Area Operatori Esperti in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, differenziando notevolmente la prestazione rispetto a quella di altri lavoratori con mansioni e ruolo analoghi, e al personale assegnato all'Area Amministrativo-contabile appartenente all'Area Istruttori in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, in particolare per le celebrazioni matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

Si fa riferimento alle attività istituzionali dell'Amministrazione, o cerimonie pubbliche, in giornate festive, che richiedono la presenza del gonfalone comunale o comunque la presenza di personale comunale e alle celebrazioni di matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:
 - € 2,50 al giorno
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 effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:
 - € 1,20 al giorno
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.

Art. 7 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dalle EQ ai servizi indicati dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, in particolare:
 - Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: l'indennità è prevista nella misura di € 300,00;
 - Referente amministrativo/contabile nei procedimenti relativi alla pubblicazioni all'albo pretorio on line; formazione ruolo Tari ordinario e coattivo, verifiche e controlli; canone di concessione dei pascoli gestione della riscossione; refezione scolastica: emissione buoni pasto, controllo presenze, comunicazioni alla ditta numero pasti ,verifiche: l'indennità è prevista nella misura di € 604,00;
 - Referente tecnico – manutentivo della sentieristica per l'anno 2023 (01.04.2023 – 31.12.2023) € 300,00;
2. L'indennità sarà erogata in misura annua indipendentemente dei giorni. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza della liquidazione dei compensi legati alla performance.

Art. 8 – Reperibilità

1. Le parti danno atto che la reperibilità non è istituita per la esigua dotazione organica del Comune che non consentirebbe il rispetto delle previsioni di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La disciplina trova applicazione congiuntamente al nuovo assetto organizzativo delle posizioni organizzative dettato dall'art. 13, comma 3. Nelle more continuano ad applicarsi i criteri vigenti.
2. La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e dal sistema di premialità, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia di cui alla deliberazione G.C. n. 50 del 13/09/2011 adottata dall'Ente cui si rinvia.
3. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita tra i titolari di incarico in misura pari al 20%.
4. L'erogazione di tale retribuzione avviene a seguito di valutazione annuale effettuata dall'Organismo Comunale di Valutazione degli obiettivi annualmente assegnati.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dal Decreto del Sindaco che conferisce l'incarico.
6. 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.
7. Per quanto riguarda le fasce di merito e il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone riportato al successivo art. 12.

Art. 10 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;

- b. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006;
 - c. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30712/2018, n. 145;
 - d. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito in legge n. 556/1996, spese del giudizio.
1. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 11 - Premi correlati alla performance

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
2. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente che reca gli obiettivi premiali, e dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
3. Per la misurazione e la valutazione della performance si conferma la metodologia adottata dall'Ente cui si rinvia.
4. La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
 - al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
 - alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
 - alla capacità di relazione con l'utenza.
5. La performance organizzativa vale il 70% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili. La performance individuale vale il 30% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata con le risorse variabili.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Per quanto riguarda le fasce di merito e il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato a livello di ex Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone che si riporta di seguito:

FASCE	CALCOLO QUOTE 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

Art 12 - Disciplina del premio differenziale individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni tenuto conto di quanto stabilito dal precedente articolo 12:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.
- La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari ad una (1) unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio, che abbia, comunque, conseguito la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.
- Va calcolato il valore medio pro-capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale (cioè il 30% delle risorse variabili diviso per il n. dipendenti e si trova la quota pro capite. Il 30% di tale quota pro capite rappresenta il differenziale di premio da assegnare a n. 1 dipendente (10% di 2 dipendenti). Dalla quota di produttività individuale si decurta l'importo ottenuto che verrà attribuito in aggiunta a 1 dipendente che avrà ottenuto la valutazione più alta.
- In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, verrà attribuito al dipendente che non abbia percepito il premio in oggetto nell'anno precedente. In caso di ulteriore situazione di parità verrà assegnato al dipendente più anziano di età.

Art. 13- 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. 14- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali 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 Funzionario/EQ 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 necessari l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
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). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 - b. esperienza professionale ovvero gli anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento con un peso massimale di 40 da riproporzionare tra gli aventi titolo.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% (con attribuzione massimo di 60 punti), l'Esperienza professionale il 40% (con attribuzione massimo di 40 punti).
6. A parità di punteggio viene data la precedenza, nell'ordine:
 - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente con il miglior trend nell'ultimo quinquennio.
7. 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.
8. La progressione economica è 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.
9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

Art. 15 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

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

Art. 16 - 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. 17 - 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 IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 18- 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. 19

- Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Carcione Marietta	F.to in originale
Loredana Durbiano	F.to in originale
Giuseppe Bo	F.to in originale

Delegazione di parte sindacale:

RSU Cinzia Guercio	F.to in originale
FP CGIL – Colonna Ernesto	F.to in originale
UIL FPL – Bua Renato	F.to in originale