



CITTA' DI RIVAROLO CANAVESE
Città Metropolitana di Torino



CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
ANNO 2018

sottoscritto in data 28 novembre 2018

Preintesa del 12 novembre 2018

INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	pag.5
ART. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	6
ART. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	6
ART. 3 - Interpretazione Autentica.....	7
ART. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali.....	7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	
ART. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	7
ART. 6 - Diritti e libertà sindacali.....	8
ART. 7 - Diritti e agibilità sindacali.....	9
ART. 8 - Partecipazione dei lavoratori.....	9
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	
ART. 9 - Lavoro Straordinario.....	10
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
ART. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....	10
ART. 11 - Indennità condizioni di lavoro.....	11
ART. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018.....	12
ART. 13 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 2 CCNL 21.5.2018.....	13
ART. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale.....	13
ART. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....	14
ART. 16 - Turno.....	14
ART. 17 - Reperibilità.....	14
ART. 18 - Estensione del servizio del personale dell'asilo nido nel mese di Luglio.....	14
ART. 19 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (confronto).....	15
ART. 20 - La Valutazione delle Performance.....	15
ART. 21 - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio.....	16
ART. 22 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto).....	17
ART. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.....	18
ART. 24 - La valutazione ai fini della Progressione Economica.....	18
ART. 25 - Servizio Mensa/Buoni Pasto.....	19
ART. 26 - Telelavoro.....	19
ART. 27 - Criteri relativi alla Formazione.....	19
ART. 28 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....	19
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	
ART. 29 - Eccedenza di Personale.....	20

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

ART. 30 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....20
ART. 31 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....21
ART. 32 - Tutela della Privacy.....22

TITOLO VI- MONITORAGGIO E VERIFICHE

ART. 33 - Monitoraggio e verifiche.....22
ART. 34 - Norme finali.....22

The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a signature that appears to be 'Francesco' and another signature above it. In the center and right, there are several other signatures, some of which are more stylized or abbreviated. At the bottom right, there is a signature that looks like 'Agued'.

COMUNE DI RIVAROLO CANAVESE
(Città Metropolitana di TORINO)

L'anno duemiladiciotto, il giorno dodici del mese di novembre, alle ore quindici presso la sala Consiliare del Comune di Rivarolo Canavese si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte datoriale:

Ruolo	Nominativo
1.Presidente	Maggio Aldo
2.Componente	Farina Domenico 
3.Componente	
4.Componente	
5.Componente	
6.Componente	
7.Componente	
8.Componente	
9.Componente	

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
1.CGIL	Torsello Consuelo
2.CISL	Truffa Diego
3.UIL	Osella Paolo

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
1.CGIL	
2.CISL	Kompatscher Sigrid
3.UIL	Tempo Diana 
	Ambroggio Annalisa
	Conta Canova Amanda

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 21 Maggio 2018.

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 (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 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:

- a) contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- b) trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, 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).
- c) trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- d) autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- e) trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di

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

ART. 1 **COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

➤ **per la parte datoriale:**

Segretario Generale (Presidente);
Responsabile Settore Affari Generali e Comunicazione (Componente);
Responsabile Settore Finanziario e Personale (Componente);
Responsabile Settore Politiche Sociali (Componente);
Responsabile Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni (Componente);
Responsabile Settore Urbanistica e Territorio (Componente);
Responsabile Settore Polizia Locale (Componente);
Responsabile Settore Tributi (Componente);
Responsabile Settore Servizi Produttivi (Componente).

➤ **per la parte sindacale:**

I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria in carica eletti dai dipendenti, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali.

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

ART. 2 **VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE**

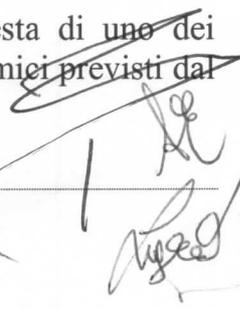
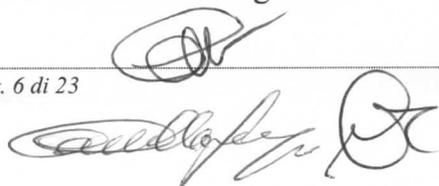
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Per l'anno 2018 si applicano le modalità contrattate per l'anno 2017.

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.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 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 a mezzo posta certificata fatta pervenire all'Ufficio Personale (rivarolo_personale@pec.it) per definire consensualmente il significato della clausola controversa. Sarà cura del Presidente provvedere alla convocazione delle parti.

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 21.5.2018)

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

ART. 4

SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti concordano sulla possibilità di concedere alla RSU aziendale la facoltà di utilizzare il proprio indirizzo di posta elettronica dell'ente per le comunicazioni aventi natura sindacale.

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:

Funzioni essenziali
Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Ricevimento e inumazione delle salme.

Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale se in corso alla data di effettuazione dello sciopero

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),

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in occasione d'ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. 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.

4. 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 R.S.U secondo le modalità previste dal C.C.N.Q. 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. 13 del citato C.C.N.Q. 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 non 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 C.C.N.Q. 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 R.S.U e/o le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire, anche disgiuntamente, 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; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) 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;
- d) 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;
- e) i dirigenti delle OO.SS. richiedenti l'assemblea possono partecipare senza ulteriori comunicazioni.

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 CCNQ 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.

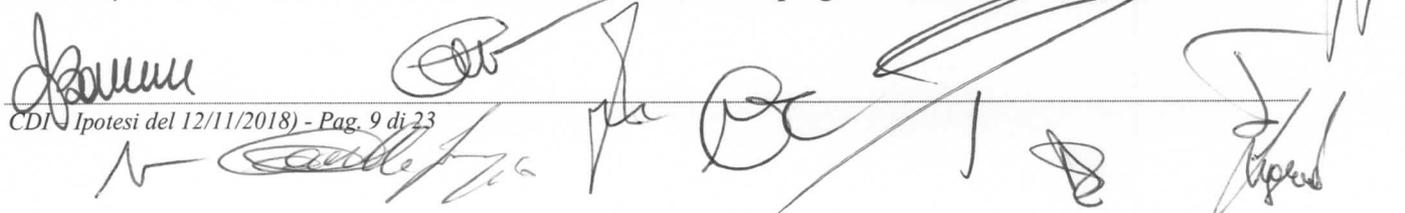
3. Per le parti non disciplinate dal presente C.D.I., in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal vigente C.C.N.L.

4. 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, unitamente all'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 sulle materie previste dal CCNL vigente.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II LAVORO STRAORDINARIO

ART. 9 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. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.

3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

4. 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. 67 del CCNL 21.5.2018.

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

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

ART. 10 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 del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009);

ART. 11 **INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

Attività disagiate

1. Viene definita attività disagiata una condizione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.

2. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

3. L'individuazione dei servizi e del personale interessato, oggetto dell'indennità di disagio, verrà proposto annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. L'attribuzione dell'indennità di disagio è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

Indennità di rischio

1. 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) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
- e) conduzione cucina.

2. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.

3. Il personale avente diritto alla predetta indennità viene indicativamente individuato nelle qualifiche professionali di: operatore cantoniere, operatore cantoniere specializzato, operatore addetto alla segnaletica stradale, necroforo, cuoco e addetto alla cucina.

4. L'indennità di cui al comma 1 è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

Indennità maneggio valori

1. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori(*) di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, i valori minimi e massimi giornalieri sono: Euro 1,00 – Euro 10,00. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento dell'organo Esecutivo su segnalazione da parte del Responsabile del Settore: il medesimo dovrà dare atto della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale per l'attribuzione dei compensi.

3. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività suddette è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati nel limite massimo di Euro 10,00.

4. L'indennità giornaliera maturata verrà erogata sempre a consuntivo sulla base dei rendiconti mensili resi dagli agenti contabili all'Ufficio Ragioneria.

(* non è da considerare valore il bancomat).

ART. 12

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 70 QUINQUES C. 1, CCNL 21.05.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.
- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità non può essere superiore ad Euro 3.000,00 annui lordi.

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti, di cui al presente articolo, è di competenza della P.O., sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina Sindacale. Tale provvedimento

sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'erogazione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare i compiti assegnati. La P.O verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compiti e dei compensi previsti dal presente articolo.

ART. 13

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 70 QUINQUES C. 2, CCNL 21.05.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;
- compensare le specifiche responsabilità:
- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo massimo erogabile non superiore ad Euro 350,00 annui lordi non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 11 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità fino ad un massimo di Euro 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della P.O, previa verifica da parte della stessa della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale per l'attribuzione dei compensi.

ART. 14

INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del C.C.N.L. del 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- direzione o coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad Euro 3.000,00 annui lordi è determinato in relazione al grado rivestito.

3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Settore della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina sindacale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale per l'erogazione dei compensi. Nel decreto di nomina il Responsabile del servizio provvederà a specificare i compiti assegnati. La P.O verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

ART. 15

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

2. L'indennità giornaliera maturata verrà erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

3. L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21.5.2018.

ART. 16

TURNO

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018, art. 23.

ART. 17

REPERIBILITÀ

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018, art. 24.

ART. 18

ESTENSIONE DEL SERVIZIO DEL PERSONALE DELL'ASILO NIDO NEL MESE DI LUGLIO

Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000, il personale educativo, nei periodi di chiusura degli asili nido, può essere utilizzato per l'attuazione di attività integrative. Tale attività viene individuata nella realizzazione dell'estensione del servizio presso gli asili nido nel mese di luglio (durata estensione 4 settimane).

1. Gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata.

2. Vengono definite le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale.

ART. 19
CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
(CONFRONTO)

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione della Retribuzione di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale, previo confronto con la R.S.U e le OO.SS.

2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:

- a) siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
- b) siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
- c) il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio, e contenuti nel Piano della Performance;
- d) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- e) l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia;
- f) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
- g) la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del l'OIV/NdV, coinciderà con la seconda valutazione di cui al punto precedente;
- h) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale: in caso di problematiche nel raggiungimento degli obiettivi che possano insorgere nel corso dell'anno deve essere data comunicazione scritta all'interessato;
- i) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- j) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati presso il Segretario Generale.

ART. 20
LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. A partire dall'anno 2013 la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'intera struttura nel suo complesso, alle Aree o Unità operative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi.

5. Per ogni aspetto inerente la valutazione del personale, si rimanda alla Metodologia di valutazione che contiene le modalità operative.

ART. 21

CRITERI PER LA VALUTAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DEL PREMIO

1. La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti dalla singola Area almeno al **46,25%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale dell'Area sugli obiettivi di Piano Performance. Il premio è ripartito, fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente: non si conteggiano le assenze dovute a terapie salvavita, congedo di maternità obbligatoria, astensione anticipata disposta dalle ASL territoriali, ex legge 104/92 per sé stessi e per l'assistenza ai propri familiari.

4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

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. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

8. Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- valutazioni uguali o superiori al **86,5% (punteggio da 346 a 400 punti)** 100% del budget individuale;
- valutazione tra il **72,7%** e il **86,5% (punteggio da 291 a 345 punti)**: 90% del budget individuale;
- valutazione tra il **60%** e il **72,6% (punteggio da 240 a 290 punti)**: 85% del budget individuale;
- valutazione tra il **46,25 %** e il **59,9% (punteggio da 185 a 239 punti)**: 80% del budget individuale;
- valutazione inferiore al **46,25 %: (punteggio inferiore a 185 punti)** nessuna distribuzione di produttività.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dalle riduzioni applicate per il mancato raggiungimento degli obiettivi e generati dalle valutazioni inferiori al **86,5%** costituiranno il "Fondo per le eccellenze" e verranno ripartiti proporzionalmente tra i dipendenti che avranno raggiunto il punteggio di almeno 346/400.

11. Eventuali trattamenti accessori collegati al raggiungimento di specifici obiettivi o alla realizzazione di particolari progetti, finanziati specificatamente dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 parte variabile, definiti nell'ambito della pianificazione gestionale dell'Azienda, saranno suddivisi tra il personale coinvolto sulla base delle valutazioni individuali, indipendentemente dalla durata della prestazione e prestazione part time. In caso di mancato o parziale raggiungimento, le risorse attribuite costituiscono economie di bilancio.

ART. 22

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ E CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI (CONFRONTO)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13 14 15 16 17 e 18 del CCNL 21/5/2018 l'Ente individua le posizioni organizzative secondo criteri generali, autonomamente predeterminati dall'Ente con delibera di Giunta, tenendo conto dei parametri seguenti:

- a) competenza;
- b) problem solving;
- c) finalità.

2. Le Posizioni Organizzative sono individuate dal Sindaco.

3. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:

- a) a seguito di valutazione negativa;
- b) in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
- c) in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
- d) a seguito di riorganizzazione dei Settori.

4. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico della P.O uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio.

ART. 23
COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE
A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

ART. 24
LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. La progressione economica all'interno della categoria 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 passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, 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.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione biennale, per ogni anno del biennio, di almeno 90% (pari ad un punteggio di 360 punti) e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.

5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il biennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- punteggio più alto ottenuto nel corso del biennio;
- valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- il più giovane di età.

6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori all'85%.

7. 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. 25
SERVIZIO MENSA/BUONI PASTO

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. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

ART. 26
TELELAVORO

Il Comune di Rivarolo Canavese, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

ART. 27
CRITERI RELATIVI ALLA FORMAZIONE

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale. In riferimento alla normativa dell'Anticorruzione ogni anno è destinata una quota alla formazione, anche ai sensi del Piano Anticorruzione comunale.

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 PO si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

ART. 28
FONDO DI ASSISTENZA E PREVIDENZA DELLA POLIZIA LOCALE

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.

2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate con i proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

3. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo precedente.

4. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) Erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO IV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE

ART. 29 ECCEDENZIA DI PERSONALE

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. 30 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. 31

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ; LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, è stato costituito un unico CUG che include le rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione con Delibera di Giunta del 28.2.2011.

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. 32

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. 33

MONITORAGGIO E VERIFICHE

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. 34

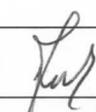
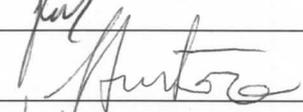
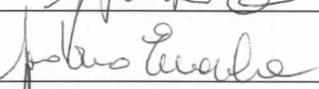
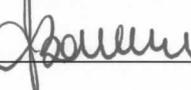
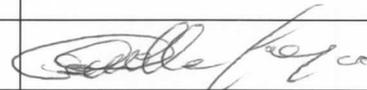
NORME FINALI

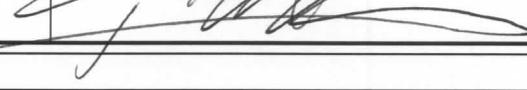
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente e inserito nell'archivio elettronico denominato "Archibox".

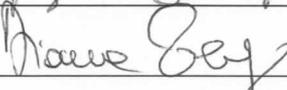
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Rivarolo Canavese

Data: _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:		FIRMA
1. Presidente		
2. Componente		
3. Componente		
4. Componente		
5. Componente		
6. Componente		
7. Componente		
8. Componente		
9. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP		
2. C.I.S.L. - FP		
3. U.I.L. - FPL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Spadella Maria Grazia	
2. C.I.S.L. - FP	Kompatscher Sigrid	
3. U.I.L. - FPL	Tempo Diana	
	Ambroggio Annalisa	
	Conta Canova Amanda	

