



# COMUNE DI ARIZZANO

Provincia del Verbano - Cusio - Ossola

C.ºº Roma n° 1 - 28811 - P.I. 00475760039 - tel. 0323 551939 - fax 0323 551588

Mail [protocollo@comune.arizzano.vb.it](mailto:protocollo@comune.arizzano.vb.it) PEC [arizzano@pec.it](mailto:arizzano@pec.it)

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Del personale dipendente degli Enti Locali Anno 2022**

Oggi, 28.12.2022 in Arizzano, in una sala della Sede Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'articolo 7 del CCNL 21-05-2018, nelle persone di:

Per la parte pubblica:

Segretario Comunale, dott.ssa Paola Marino

Per la parte sindacale:

Organizzazione sindacale esterna: U.I.L. FPL - Gallina Angelo

Per la R.S.U. Aziendale:

Cerutti Maria Cristina

Visto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 siglato in data 21-05-2018;

**PRESO ATTO:**

- della Delibera n.104 del 30.11.2022 con cui la Giunta Comunale ha dato gli indirizzi alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica del personale di categoria per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2022-2024 e per l'integrazione e distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2022 relativamente alla parte variabile e relativa alla "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2022";
- della Determinazione del responsabile del servizio n.195 del 30.11.2022 all'oggetto "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2022";
- della pre-intesa sottoscritta in data 19.12.2022;
- del parere favorevole del revisore del conto;
- della Deliberazione di Giunta Comunale n.117 del 28.12.2022, con cui la delegazione trattante è stata autorizzata alla sottoscrizione del contratto integrativo definitivo;

Le parti si accingono alla sottoscrizione del contratto integrativo definitivo:

### **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1- Oggetto e obiettivi**

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. L.gs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. L.gs. 150/2009.
2. 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.

### 3. 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. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 150/2009);

4. 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. L.gs. 150/2009.

5. 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. L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. L.gs. 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.L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.L.gs 150/2009).

### **Art. 2 – Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente Comune di Arizzano, inquadrato nelle categorie 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 e si applica a decorre dalla data di stipula, producendo effetti dal 1° gennaio 2022.
3. Il presente CCDI conserva, in ogni caso, 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 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 Parti con lettera raccomandata, 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 21.5.2018).

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

## **Titolo II – RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 4 – 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 L.gs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

2. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, fatte salve le successive modifiche ed integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, istituito al quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;

- progressioni economiche, nei limiti delle risorse disponibili, istituito al quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;

- indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata.

### **Art. 5 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la performance collettiva**



1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 commi 2 e 3 CCNL 21.05.18 sia destinata ad incentivare la performance collettiva ed individuale.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le risorse destinate alla performance collettiva costituiscono il 60% dell'importo complessivo destinato alla performance.

4. Le risorse sono annualmente ripartite tra i lavoratori considerando:

- il regime orario (full time o part time). In caso di regime part time a 18 ore il trattamento economico relativo al compenso incentivante è decurtato del 50%; in caso di regime part time a 24 ore il trattamento economico relativo al compenso incentivante è decurtato del 30%; in caso di regime part time a 30 ore il trattamento economico relativo al compenso incentivante è decurtato del 10%.
- I coefficienti di posizione economica per ciascun dipendente, come di seguito prospettati:

Categoria e posizione economica	Coefficiente
B1-B2	1.28
B3-B4	1.42
C1-C2	1.56
D1-D2	1.70
D3	1.84

- Il numero di giorni di presenza, che si quantificano convenzionalmente in 360. Non sono considerate assenze, ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti la performance collettiva: le ferie e le festività soppresse, i permessi AVIS, le assenze per adempimenti elettorali, la maternità obbligatoria, gli infortuni sul lavoro riconosciuti, le agevolazioni previste dalla normativa sull'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. E per impegni di Protezione Civile, i riposi compensativi e il recupero straordinario. Non sono considerati quali giorni di assenza le assenze per malattia fino a 30 giorni, come indicato nell'All. F) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Qualora il dipendente sia stato assente per malattia per un numero di giorni superiore a 30, si sottrae dai 360 giorni annui solo il numero di giorni eccedente la predetta franchigia.


5. Acquisite le schede di presenza in servizio dei dipendenti, per ciascuno di essi deve essere calcolato il numero di giorni di presenza; si procede poi al calcolo del coefficiente di presenza secondo la metodologia indicata all'allegato "F" sopra richiamato ( $n. \text{giorni} / 360$ ) e a moltiplicare il coefficiente di presenza e il coefficiente di posizione economica sopra indicato per ciascun dipendente. Tali prodotti devono essere sommati e si procede a dividere la somma disponibile per la cifra così calcolata, ottenendo un quoziente che deve essere moltiplicato per ciascun prodotto precedentemente individuato al fine di definire i premi di ciascun dipendente.

#### **Art. 6 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la performance individuale**

1. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni, non appiattimento retributivo.

2. Le risorse destinate alla performance individuale costituiscono il 40% dell'importo complessivo destinato alla performance.

3. Le risorse sono annualmente ripartite tra i lavoratori considerando:



- il regime orario (full time o part time). In caso di regime part time a 18 ore il trattamento economico relativo al compenso incentivante è decurtato del 50%; in caso di regime part time a 24 ore il trattamento economico relativo al compenso incentivante è decurtato del 30%; in caso di regime part time a 30 ore il trattamento economico relativo al compenso incentivante è decurtato del 10%.
- le eventuali assunzioni/cessazioni avvenute in corso d'anno. Ai fini della corresponsione della performance individuale devono essere considerati solo i mesi di servizio effettivamente prestato.

4. La corresponsione del compenso incentivante la produttività avviene a seguito di valutazione da parte del Responsabile del Servizio nel quale è incardinato il dipendente interessato, mediante apposite schede, nelle quali è indicata la fascia utile ai fini dell'attribuzione della produttività. Sono previste tre fasce percentuali:

Fascia	Punteggio ottenuto	Percentuale
C	Da 60 a 70 punti	50%
B	Da 71 a 80 punti	75%
A	Da 81 a 100 punti	100%

Viene così calcolata la somma delle percentuali attribuite ai dipendenti, per la quale vengono successivamente divise le risorse disponibili. Il quoziente ottenuto è moltiplicato per la relativa fascia percentuale ai fini dell'individuazione del premio individuale di ciascun dipendente.

5. La valutazione deve essere effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### **Art. 7- Progressioni Economiche**

1 Per quanto riguarda la valutazione ai fini della Progressione Economica si fa riferimento all'art.16 del CCNL 21/05/2018 sottolineando la centralità della Contrattazione collettiva integrativa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come previsto all'art.7 comma 4 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

2 – Non si dà luogo, per l'anno in corso, alle progressioni economiche.

#### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, nella misura di €. 4,00 al giorno.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

4. L'indennità condizioni di lavoro non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale e dovrà essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle cause consentite dalle disposizioni di contratto e di legge (ferie, malattia, maternità, permessi...);

5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo a fronte della predisposizione, da parte del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane, di apposito prospetto attestante il numero di giornate di effettivo servizio, accertate sulla base della rilevazione elettronica delle presenze

6. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio 2022.

#### **Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. Per le c.d. Specifiche Responsabilità si fa riferimento all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.

2. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, per lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, che presentano le seguenti caratteristiche:

- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale, assegnando a ciascuna un determinato valore ed un valore in caso di cumulo;
- autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore ed un valore in caso di cumulo.

3. Si esclude che detta indennità venga erogata per quei procedimenti semplici, facenti parte in modo intrinseco della normale attività di profilo.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato.

5. L'effettivo svolgimento delle funzioni predette è attestato a consuntivo dal competente Responsabile del Servizio.

6. La misura dell'indennità è stabilita nell'importo di € 1.400,00, da riproporzionare relativamente alla presenza in servizio effettiva.

7. Al personale di categoria C, non incaricato di P.O., al quale risultano attribuite le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe viene attribuita un'indennità pari complessivamente ad €. 300,00.

#### **Art. 10 - Indennità di funzione - art. 56 sexies CCNL 21.5.18**

1. Per le cd Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018.

2. Al personale di categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia Locale, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

3. L'ammontare dell'indennità è determinato tenendo conto:

- Del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- Delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

4. La misura dell'indennità è stabilita nell'importo di €. 1.400,00, da riproporzionare relativamente alla presenza in servizio effettiva.

#### **Art. 11 - Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 21.5.18**



1. Al personale che, in via continuativa in modo prevalente ovvero almeno la metà delle ore lavorative giornaliere, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018

2. Si considerano esterne ai fini del riconoscimento della presente indennità le seguenti attività:

- Attività di pattugliamento;
- Attività di controllo del traffico e viabilità;

3. L'indennità è stabilita nella misura giornaliera di € 2,00.

4. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo a fronte della predisposizione, da parte del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane, di apposito prospetto attestante il numero di giornate di effettivo servizio, accertate sulla base della rilevazione elettronica delle presenze.

### **TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 12 - 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. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio, entro i limiti previsti dalla normativa, anche contrattuale, vigente. 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 21.05.2018

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.

#### **Art. 13 - Banca delle ore**

1. Nell'Ente è istituita la Banca delle Ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle Banca delle Ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Il limite individuale delle ore che possono confluire nella Banca delle Ore è fissato in 40 ore annuali. Al dipendente, entro il 31/01 dell'anno di riferimento, dovrà essere comunicato il numero di ore di straordinario retribuibili e recuperabili.

4. Precedentemente alla liquidazione delle prestazioni di lavoro straordinario, il dipendente è tenuto a comunicare al proprio Responsabile il numero di ore di cui richiede il pagamento ed il numero di ore che intende far confluire nella Banca delle Ore.

5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.



6. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

7. Non sono permesse prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite annuo previsto, complessivamente e individualmente.

#### **Art. 14 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'istituto della flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita per un massimo di 30 minuti rispetto all'ordinario orario di lavoro del dipendente interessato.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato con timbratura in uscita rispettivamente anticipata o posticipata o, nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio.

#### **Art. 15 - Lavoro notturno**

1. Ai sensi della vigente contrattazione collettiva viene considerato notturno il lavoro reso tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del mattino successivo. Le parti concordano che può essere chiamato a rendere lavoro notturno unicamente l'operaio addetto allo sgombero delle strade in occasione di eventi meteorologici, oltre che il personale chiamato a rendere servizio in occasione delle consultazioni elettorali. Si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal CCNL in materia di orario di lavoro notturno relativamente alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di trattamento economico.

#### **Art. 16 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 50%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in caso di momentanea carenza di personale per cessazione o per cause di assenza prolungata dal lavoro, onde garantire la continuità del servizio.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

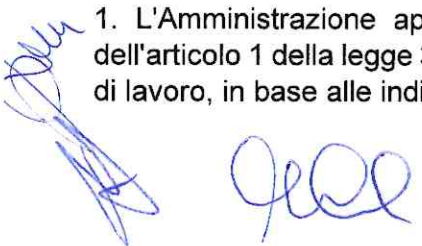
#### **Art. 17 -Servizio Mensa/Buoni Pasto**

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. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 - 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

2. Il servizio mensa o il buono pasto spetta al dipendente nelle giornate con rientro pomeridiano, con una pausa pranzo non inferiore a 30 minuti.

#### **Art. 18 - 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.





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 R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

#### **Art. 19 - 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 dal regolamento Ue 679/2016.

#### **Art. 20 - 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. 21 – Accordo sulla revisione e modifica del “Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del Fondo incentivi per le funzioni tecniche”**


Le parte concordano sulle modifiche del Regolamento in oggetto, così come proposte, relative alla diversa ripartizione percentuale dell'incentivo, al fine di tener conto delle mutate condizioni normative e onde consentire una maggior partecipazione alla liquidazione dell'incentivo stesso.

#### **Art. 22 - Norme finali**

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.

Arizzano, 28.12.2022

Parte pubblica: dott.ssa Paola Marino

  
\_\_\_\_\_

Parte sindacale:

Gallina Angelo

  
\_\_\_\_\_

Per la R.S.U. Aziendale:

Cerutti Maria Cristina

  
\_\_\_\_\_

Allegati al contratto:

1. Prospetto fondo delle risorse decentrate 2022

