

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEFINITIVO**

**TRIENNIO NORMATIVO  
2023-2024-2025**

## INDICE

### Disposizioni Preliminari

- Art. 1 - Costituzione della Delegazione Trattante;
- Art. 2 - Vigenza e Ambito di Applicazione;
- Art. 3 - Interpretazione Autentica;
- Art. 4 – Norme di garanzia per i Servizi Pubblici essenziali
- Art. 5 - Diritti e Libertà Sindacali;
- Art. 6 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance organizzativa (risorse decentrate) (art. 79 CCNL 16/11/2022)
- Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance organizzativa (risorse decentrate) (art. 80 CCNL 16/11/2022)
- Art. 8 - Risorse Previste da Specifiche Disposizioni di Legge;
- Art. 9 - Progressione Economica all'Interno delle Aree;
- Art. 10 - Progressione tra le Aree;
- Art. 11 - Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione;
- Art. 12 - Turnazioni;
- Art. 13 - Reperibilità;
- Art. 14 - Indennità Condizioni di Lavoro;
- Art. 15 - Specifiche Responsabilità;
- Art. 16 - Indennità di Servizio Esterno Polizia Locale;
- Art. 17 - Indennità di funzione Polizia Locale;
- Art. 18 – Banca delle ore
- Art. 19 – La valutazione delle performance individuale e collettiva
- Art. 20- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Art. 21 - Buoni Pasto
- Art. 22 – Smart - working.
- Art. 23 - Criteri relativi alla Formazione – Innovazioni tecnologiche e formazione
- Art. 24 – Welfare integrativo
- Art. 25 – Periodo di valutazione
- Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro
- Art. 27 - Tutela della Privacy

### DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Delegazione di parte pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti presenti e 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 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 difforni alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro e le OO.SS. hanno 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.

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 entro il mese di giugno di ogni anno per il triennio 2023, 2024 e 2025.
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 20 giorni successivi alla definizione del CCDI al Collegio dei Revisori dei Conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché lo stesso 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 ulteriori 20 giorni senza rilievi, l'organo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;
4. Successivamente, se entro il 31 dicembre di ogni anno l'ipotesi non subirà modifiche, la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le OO.SS. procederanno alla sottoscrizione definitiva del contratto;
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 30 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. 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:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dottoressa  
Segretario comunale

Firma 

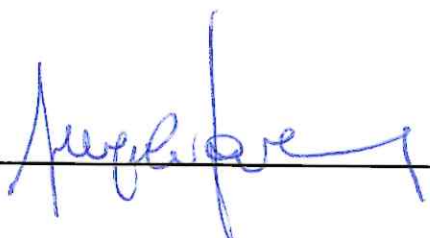
Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

R.S.U.

Firma 

Organizzazione sindacale territoriale, nella persona di:

Segretario provinciale UIL FPL VCO.

Firma 

## **Art. 2 - Vigenza e ambito di applicazione**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica e si applica a tutto il personale dipendente del Comune di **ARIZZANO**, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale comandato o distaccato, gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dei lavoratori mediante la pubblicazione negli appositi spazi.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica e giuridica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo recepire, laddove necessario, le disposizioni derivanti dalla stipula del prossimo CCNL e/o nuove leggi, relative al personale del comparto Funzioni Locali.
5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo risorse decentrate (art. 80 CCNL 16/11/2022), secondo la disciplina prevista nella presente ipotesi di CCDI.
6. Con cadenza annuale, entro il mese di aprile di ogni anno di validità del presente CCDI, 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.
7. 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.
8. Il presente CCDI, alla scadenza, rimane in vigore sino prossimo rinnovo e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti-con lettera raccomandata o mezzo posta elettronica certificata – almeno sei mesi prima della scadenza.

## **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica, sottoscritti dalle parti, sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



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

#### **Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 16 novembre 2022.

2. I servizi ritenuti essenziali tra quelli indicati nelle norme di garanzia del CCNL ed il contingente di persone individuato a garantirli sono:

Servizi: Stato civile

Le procedure d'attivazione sono regolate come segue:

- a) il datore di lavoro, o chi delegato, in occasione d'ogni sciopero individua i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, in presenza di più scioperi, criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario a tutto il personale precettato, 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.

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. 5 - Diritti e libertà sindacali**

1. In merito ai diritti, alle libertà sindacali e alle agibilità sindacali, e sulle modalità di utilizzo, si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017, nonché delle altre prerogative sindacali.

#### **Art. 6 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance organizzativa (risorse decentrate) (art. 79 CCNL 16/11/2022)**

1. L'Ente finanzia annualmente, con proprio provvedimento, e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme in vigore, il relativo fondo contrattuale che determina sia la parte stabile che quella variabile.

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1, è costituita dalle risorse aventi caratteri di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e s.m.i.



- 

- 

lee

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.
4. Vengono confermati a tal fine i criteri e i metodi per l'applicazione dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 recepiti con il regolamento comunale per la determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche.

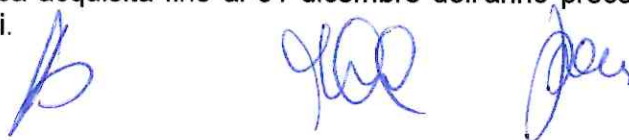
**Art. 9 – Progressione economica all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)**

1. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definiti dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
2. Alla procedura di selezione sono ammessi di diritto a partecipare tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in servizio nell'anno della selezione che nei 3 anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Tale periodo viene ridotto a 2 anni per il personale a fine carriera che ha fatto richiesta di pensionamento entro l'anno successivo rispetto all'anno della selezione. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, nei 2 anni precedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora in fase di definizione della graduatoria relativa alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore al richiamo verbale, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. La graduatoria dei partecipanti alla selezione suddivisa per area per l'assegnazione dei differenziali stipendiali è definita sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14 comma2 lett. e del CCNL 16/11/2022:
  - a) 75 punti dalla media delle ultime tre valutazioni individuali (art. 14, comma 2, lett. d punto 1- in rapporto al punteggio medio della performance degli ultimi 3 anni disponibili).  
Viene calcolata la 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 a massimo una delle annualità.  
Il punteggio del merito viene calcolato proporzionalmente secondo la seguente formula:  
$$\text{Punteggio Merito} = \frac{\text{Punteggio medio performance}}{100} \times 75$$
  - b) 25 punti dall'esperienza professionale (art. 14, comma 2, lett. d, punto 2- in rapporto ai mesi di lavoro maturati nel medesimo profilo) ai partecipanti alla selezione che non abbiano superato un

importo annuo assegnato dal fondo risorse decentrate del personale per progressioni orizzontali comunque denominate, pari a euro:

- € 2.436,59 per l'area Operatori esperti;
- € 3.533,92 per l'area istruttori;
- € 6.322,94 per l'area Funzionari e della Elevata Qualificazione

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 4 punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di calcolo, per un massimo di 25 punti.



Ai partecipanti alla selezione che abbiano superato l'importo annuo assegnato dal fondo risorse decentrate del personale sopra indicato, per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di calcolo, per un massimo di 25 punti.

Per il calcolo vengono presi in considerazione anche periodi di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, compresi quelli maturati presso enti e amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, esclusi eventuali mesi in aspettativa senza assegni.

Per il conteggio di periodi inferiori all'anno, il punteggio d'anzianità per frazione d'anno, verrà riproporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio frazione d'anno} = \frac{\text{Punteggio anno anzianità}}{12} \times \text{numero mesi}$$

- c) Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un ulteriore punteggio aggiuntivo pari a 3 punti;
  - d) Al dipendente a fine carriera che ha fatto richiesta di pensionamento entro l'anno successivo rispetto all'anno della selezione, viene attribuito un ulteriore punteggio aggiuntivo pari a 5 punti.
- 4. A parità di punteggio in graduatoria verrà data precedenza al lavoratore che da più tempo non ha effettuato progressioni economiche;
  - 5. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al comma 3 lettere a), b), c), d) del presente articolo.
  - 6. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
  - 7. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro successivi dieci giorni;
  - 8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1 gennaio dell'anno in cui è effettuata la procedura per le progressioni economiche all'interno dell'area.
  - 9. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione di tali progressioni economiche all'interno dell'area.

#### **Art. 10 - Progressioni tra le aree**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, sono disciplinate le progressioni tra le aree tramite una **procedura regolamentata**, che deve prevedere la comparazione basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriore rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero della tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa.

4. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2021, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra area avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata Tabella C di corrispondenza del CCNL 2019 – 2021.

#### **Art. 11 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (art. 16 CCNL 16/11/2022)**

1. I criteri generali sull'istituzione e graduazione delle funzioni e sulle modalità di affidamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, sono stabiliti dall'Amministrazione del Comune, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022, previa comunicazione alle OO.SS e alla RSU.
2. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, ai sensi art. 17 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 12 – Turnazioni (art. 30 CCNL 16/11/2022)**

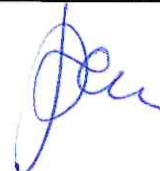
1. L'indennità di turno è prevista per le strutture operative che prevedono un servizio giornaliero di almeno 10 ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
2. L'indennità compete al personale del corpo di polizia Locale per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 13 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21/5/2018)**

1. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, previa informazione preventiva alle OO.SS. I responsabili competenti definiscono le modalità di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni di inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività di intervento.
2. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici previsti e disciplinati dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022)**

1. L'indennità di condizioni di lavoro è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.



2. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte:
- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta;
  - di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero, etc.), in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero.

3. Tale indennità è destinata a remunerare:

- il disagio derivante da particolari situazioni lavorative, che non siano compensate a diverso titolo (vigilanza, responsabilità).

Sono tali le situazioni lavorative che comportino:

- una presenza in servizio non prevedibile né programmabile per ragioni organizzative funzionali della struttura;
- una presenza in servizio non prevedibile né programmabile collegata a mansioni di sorveglianza, vigilanza, apertura e chiusura della sede Comunale;
- un'attività inerente il gonfalone nelle giornate in cui viene svolto l'incarico;
- sorveglianza e vigilanza in termini di massima disponibilità ad intervenire al di fuori del normale orario di lavoro;
- esposizione ad agenti atmosferici;
- impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
- frequenti spostamenti sul territorio;
- flessibilità ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti, con la disponibilità ed elasticità al di fuori del normale orario di lavoro;
- Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;

- il rischio derivante da prestazioni lavorative che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Le prestazioni individuate sono le seguenti:

- Prestazioni che comportano la continua e diretta esposizione a rischi derivanti da prestazioni svolte su strada con l'utilizzo di sostanze chimiche (catrame, vernici ecc.) e con l'utilizzo di macchinari complessi;
- Prestazioni che comportano la continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità del lavoratore (coltelli, decespugliatori, ecc.)
- Prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione di rischi derivanti dalla guida.
- Movimentazione manuale di carichi;
- Rumore, inferiore a 87 decibel;
- Carico posturale nel lavoro sedentario;
- Vibrazioni;
- Esposizione a rischio da videotermini;

Non è prevista alcuna indennità per il maneggio valori.

Al fine dell'attribuzione dell'indennità si individuano i seguenti contingenti di personale:

| PROFILO PROFESSIONALE |
|-----------------------|
| Operaio               |

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.

6. Nella contrattazione decentrata annuale deve essere concordato il valore giornaliero dell'indennità condizione di lavoro.

#### **Art. 15 - Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)**

1. In applicazione dell'art. 84, del CCNL del 16/11/2022, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di ruolo delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3 - Le suddette risorse saranno ripartite sulla base del numero di Servizi operativi in cui è articolato il Settore ed il numero dei dipendenti delle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ. L'indennità di cui al presente articolo, viene riconosciuta al dipendente in possesso dei seguenti requisiti, applicando i sotto indicati criteri:

- Complessità dei procedimenti gestiti o dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni;
- Alto livello di autonomia, anche nelle funzioni di coordinamento (graduazione in base al numero dei soggetti da coordinare)
- Attività che comportano una precisa responsabilità di risultato collegato ad obiettivi o incarichi specificatamente assegnati dal dirigente;
- Attività specialistica resa anche in virtù del possesso di particolari specializzazioni anche universitarie o legate ad abilitazioni professionali ad esclusione di quelle già oggetto di incentivo o compenso a norma di legge o di contratto nazionale;

4. Si prevede che al personale appartenente alle categorie OE (Operatori Esperti) e I (Istruttori), a cui siano attribuite le specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € **3.000,00** elevabili fino a € 4.000.

5. L'attribuzione di detta indennità, è motivata dalla situazione in cui operano, in questo Comune, i dipendenti inquadrati nelle categorie "OE Operatori Esperti" e "I Istruttori".

6. Tale indennità deve essere prevalentemente tesa a premiare chi è maggiormente esposto, con la proprie attività, ad una specifica responsabilità diretta di procedimenti complessi.

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

8. Ai fini di differenziare e, quindi, di ben stabilire in misura equa l'indennità di cui al comma 1 del presente articolo, di stabiliscono i parametri per condurre alla modalità di graduazione.

9. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

- a) Appartenenza alla categoria;
- b) Livello di autonomia;
- c) Fonte normativa del relativo procedimento;
- d) Apposizione di firma, anche digitale, su atti di rilevanza esterna, dove per tali si intendono i documenti che impegnano l'Ente verso l'esterno;

e) Numero dei procedimenti attribuiti ad ogni singolo dipendente.

10. Peso per appartenenza alla categoria

- a) Si attribuiscono punti 30 ai dipendenti di categoria Funzionari ed Istruttori;
- b) Si attribuiscono punti 20 ai dipendenti di categoria Operatori Esperti, indipendentemente dalla posizione economica;

11. Peso per livello di autonomia e di specificità

- a) Si attribuiscono punti 30 al dipendente il cui conferimento di responsabilità comporta un elevato livello di autonomia, che si esprime mediante istruttoria scritta, la cui complessità si misura anche con una percentuale alta di discrezionalità nella lettura e nell'interpretazione dei combinati disposti legislativi, e i cui formali pareri concorrono alle decisioni del Responsabile del Servizio e le comunicazioni producono effetti esterni;
- b) Si attribuiscono punti 20 al dipendente il cui conferimento di responsabilità comporta un elevato livello di autonomia, che consiste nello svolgimento di prassi consolidate, nel rispetto di iter operativi e regolamenti di settore, mediante l'acquisizione di pareri che concorrono alle decisioni del Responsabile del Servizio, anche mediante comunicazioni che producono effetti esterni;
- c) Si attribuiscono punti 10 al dipendente il cui conferimento di responsabilità richiede una certa autonomia operativa, tesa a svolgere i procedimenti assegnati dal Responsabile del Settore Operativo di riferimento, che comporta anche la conduzione di gruppi di lavoro o la responsabilità relative alla gestione del personale.

12. Peso per sussistenza di fonte normativa relativa al procedimento

- a) Si attribuiscono punti 15 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in presenza di fonte normativa che fissi esplicitamente la figura del responsabile e che ne determinino e ne disciplinino gli adempimenti, in particolare quelli di rilevanza esterna;
- b) Si attribuiscono punti 10 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in presenza di fonte normativa che individui e disciplini il procedimento, ma non preveda la sottoscrizione di atti di rilevanza esterna;
- c) Si attribuiscono punti 5 al dipendente la cui responsabilità venga attribuita in assenza di specifica fonte normativa che individui o disciplini il procedimento, ma che lo stesso viene conferito in ragione della sua complessità.

13. Peso per apposizione di firma su atti di rilevanza esterna

Si attribuiscono punti 5, al dipendente che, nell'ambito dei procedimenti per i quali è stata attribuita la specifica responsabilità, appone la propria firma anche in modalità digitale, su atti di rilevanza esterna, dove per tali si intendono i documenti che impegnano l'Ente.

14. Peso per numero di procedimenti attribuiti ad ogni singolo dipendente

- a) Si attribuiscono punti 20 al dipendente al quale vengano conferiti un numero di procedimenti superiore a sei;
- b) Si attribuiscono punti 10 al dipendente al quale vengano attribuiti un numero di procedimenti superiore a due ed inferiore a sei;
- c) Si attribuiscono punti 5 al dipendente al quale vengano attribuiti un numero massimo di due procedimenti.

15. Determinazione dell'indennità

Dalla sommatoria dei punti stabiliti ai sensi dei commi 8, 9, 10, 11 e 12 dell' articolo 12, viene determinato, per ciascun dipendente, il punteggio complessivo, fino ad un massimo di 100; la relativa indennità verrà stabilita secondo la seguente formula:

Indennità = € 2.000,00: 100 x punteggio complessivo

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono esclusivamente in presenza di diversa determinazione da parte del Funzionario E.Q. gli stessi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

Per esigenze organizzative, nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

Le indennità di cui al presente articolo verranno liquidate e pagate annualmente.

16. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato annualmente con atto formale del Sindaco, entro il 31 marzo di ogni anno, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente ed è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.
17. Alla fine del periodo il Dirigente predispone una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta.
18. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.
19. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di assenza per un periodo continuativo superiore a 30 giorni, l'incarico è sospeso fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
20. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
21. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.

#### **Art.16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art. 100 CCNL 16/11/2022)**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022 al personale della Polizia Locale che rende prevalentemente (superiore al 50% del debito orario giornaliero) la prestazione giornaliera in servizi di vigilanza, effettuati sul territorio (escludendo anche eventuali trasferte presso altra sede e/o fuori dal territorio provinciale che non siano inerenti all'attività di vigilanza) compete una indennità giornaliera.

2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio e compensa interamente rischi e disagi, connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Le prestazioni individuate sono le seguenti:

- Prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi per la salute e l'integrità del lavoratore, anche rischi di carattere ambientale e biologico.

-Attività di pattugliamento

-Attività di controllo del traffico e viabilità

4. La medesima indennità è da intendersi esclusa a fronte:

- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta;
- di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero etc.), in misura superiore al 50% del debito di orario giornaliero.

5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.

8. Nella contrattazione decentrata annuale deve essere concordato il valore giornaliero dell'indennità di servizio esterno di lavoro.

#### **Art. 17 - Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 CCNL 16/11/2022)**

1. L'indennità è attribuita al personale della POLIZIA LOCALE inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione a quanto previsto dall'art. 97 CCNL 16.11.2022.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.

#### **Art. 18 - Banca delle ore**

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari 20.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

#### **Art. 19 – La valutazione delle performance individuale e collettiva**

1. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a 30% delle risorse di cui al comma 2, lettera a), b), c), d), e), f) art. 80 del CCNL 16.11.2022. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. Tale maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla Performance individuale.
2. In primo luogo, la maggiorazione deve essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 80/100. Una quota del 40% dell'importo destinato alla performance individuale è destinata a remunerare la maggiorazione. L'importo accantonato per la maggiorazione viene quindi diviso per il numero dei dipendenti che partecipa alla distribuzione del premio individuale e si procede, dal secondo in graduatoria, ad una decurtazione proporzionale allo scarto tra la prima posizione e le successive.
3. Ai fini della distribuzione del premio individuale, non si tiene conto delle giornate di presenza in servizio, ma unicamente del punteggio risultante dalle schede di valutazione.
4. Le parti concordano che il premio correlato alla performance ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per incentivazioni tecniche, nella seguente misura:

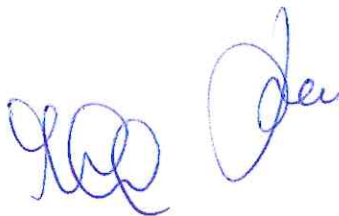
|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| importo da € 0,00 a € 500,00       | zero |
| importo da € 501,00 a € 1.000,00   | 5%   |
| importo da € 1.001,00 a € 2.000,00 | 10%  |
| importo da € 2.001,00 a € 3.000,00 | 15%  |
| oltre € 3.000,00                   | 20%  |

#### **Art. 20- 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 di quanto previsto dal vigente CCNL e dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti dell'Ente in materia di compensi previsti dalla Legge.

#### **Art. 21 - Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, istituisce, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022 i buoni pasto.



## **Art. 22 – Smart - working.**

L'Ente Comune di Arizzano procederà, nei termini di legge, a definire il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) all'interno del quale confluirà il Pola per il lavoro agile.

## **Art. 23 - Criteri relativi alla Formazione – Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.



## **Art. 24 – Welfare integrativo**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

## **Art. 18 – Periodo di valutazione**

1. Il periodo di riferimento della valutazione è quello che intercorre dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.
2. Il sistema di valutazione ed i conseguenti effetti sulla retribuzione della produttività collettiva ad esso collegata seguirà una specifica gradualità:
  - se le assenze nell'anno di riferimento superano 60 giorni lavorativi, la produttività verrà ridotta del 20%;
  - se le assenze nell'anno di riferimento superano i 90 giorni lavorativi, la produttività verrà ridotta del 35%;
  - se le assenze nell'anno di riferimento superano i 120 giorni lavorativi, la produttività verrà ridotta del 55%;
  - se le assenze nell'anno di riferimento superano i 150 giorni lavorativi, la produttività verrà ridotta del 75%;
  - se le assenze nell'anno di riferimento superano i 180 giorni lavorativi, non verrà erogata la produttività collettiva.

Le eventuali risorse non assegnate nell'anno di riferimento andranno ad aumentare il salario variabile, in proporzione alla valutazione di risultato, alle posizioni organizzativa presenti nell'ente.

3. Per determinare se un dipendente è valutabile, costituisce servizio effettivo quello prestato anche cumulativamente: nella propria sede, il servizio esterno (inteso come missioni e formazione), la trasferta, le ferie e festività, i permessi brevi e per motivi personali, i permessi sindacali retribuiti dall'amministrazione, quelli per assemblea e le assenze per infortunio per motivi di servizio.

➤ Il servizio effettivo viene utilizzato anche come ponderazione per la determinazione degli incentivi e in questo contesto vengono considerati, in qualità di servizio effettivo, anche i periodi di assenza per le cure salvavita (a fronte di un servizio effettivo di almeno 90 giorni), il congedo per maternità e paternità obbligatoria e i permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92.

➤ Per determinare il periodo di servizio verranno considerate assenze le seguenti voci, Sciopero (sia a ore che a giornata), Aspettativa per mandato amministrativo e parlamentare, Sospensione dal servizio, Assenza ingiustificata, Aspettativa per dottorato di ricerca, Aspettativa per seguire il coniuge all'estero, Aspettativa per collaborazione con paesi in via di sviluppo, Aspettativa eventi cause particolari, Aspettativa per la formazione, Aspettativa sindacale, Aspettativa per lavoro autonomo ex L. 183/2010, Aspettativa per contratto di diritto privato presso altro ente.

4. Il sistema non si applica ai dipendenti che prestano servizio presso altri enti in posizione di comando, di distacco o di analoghi istituti con la retribuzione accessoria a carico dei predetti enti.

## **Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (con le modifiche apportate, da ultimo, dal D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215 e dal D.L. 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 2022, n. 51), 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 dei 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. 26 - 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

Arizzano, li 09.12.2024

**Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:**

NOME  
RUOLO Segretario comunale

Firma 

NOME  
RUOLO - R.S.U. AZIENDALE  
CERUTTI MARIA CRISTINA

Firma 

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

UIL - ANGELO GALLINA

Firma 