

**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
CHIESANUOVA**

**Anno 2024**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

**31/12/2024**

  
FP CGIL

<b>Disposizioni Preliminari</b> .....	<b>5</b>
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i> .....	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i> .....	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i> .....	<i>7</i>
<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>7</b>
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i> .....	<i>7</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i> .....	<i>10</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i> .....	<i>11</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i> .....	<i>11</i>
<b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	<b>11</b>
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i> .....	<i>11</i>
<b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	<b>13</b>
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i> .....	<i>13</i>
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i> .....	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i> .....	<i>14</i>
<i>Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale</i> .....	<i>16</i>
<i>Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i> .....	<i>18</i>
<i>Art. 16 - Turno</i> .....	<i>18</i>
<i>Art. 17 - Reperibilità</i> .....	<i>19</i>
<i>Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i> .....	<i>19</i>
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa</i> .....	<i>19</i>
<i>Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale</i> .....	<i>20</i>
<i>Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> ..	<i>21</i>
<i>Art. 22- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree</i> .....	<i>22</i>
<i>Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i> .....	<i>23</i>
<i>Art. 24 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza</i> .....	<i>24</i>
<i>Art. 25– Criteri relativi alla Formazione</i> .....	<i>24</i>
<i>Art. 26 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale</i> .....	<i>24</i>
<i>Art. 27 – Welfare integrativo</i> .....	<i>24</i>
<b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE</b> .....	<b>24</b>
<i>Art. 28 - Eccedenza di Personale</i> .....	<i>25</i>

<b>TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b>	<b>25</b>
<i>Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	25
<i>Art. 30 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	25
<i>Art. 31 - Tutela della Privacy</i>	26
<b>TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE</b>	<b>27</b>
<i>Art. 32- Monitoraggio e verifiche</i>	27
<i>Art. 33 - Norme finali</i>	27

**COMUNE DI CHIESANUOVA**  
**(Provincia di Torino)**

L'anno duemilaventiquattro, il giorno tredici del mese di Dicembre, alle ore 19.00 presso la sala Consiliare del Comune di Chiesanuova si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	Dott.ssa Nicoletta BLENCIO
2. Componente	
3. Componente	
4. Componente	

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
<b>CGIL FP</b>	<b>Gianluca OSSOLA</b>
<b>CSA</b>	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
<b>ROVETTO</b>	<b>Silvia Evelyn</b>

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
  - Per la parte datoriale:  
Dott.ssa Nicoletta BLENCIO (Presidente)
  - Per la parte sindacale:  
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:  
Silvia Evelyn ROVETTO  
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:  
Gianluca OSSOLA (FP CGIL)

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

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, D del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

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

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - 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:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. Limitatamente ai casi in cui i giorni seguenti siano festivi.	Professionalità: Contingenti: 1
Elettorale	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.	Professionalità: Contingenti: 1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Professionalità: Contingenti: 1
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	Professionalità: Contingenti: 1
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:	Professionalità: Contingenti: 1

	<p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>	
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Professionalità: Contingenti: 1
Servizi del personale	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).	Professionalità: Contingenti: 1

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, 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.
2. 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. 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. 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 RSU secondo le modalità previste dal CCNL 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 statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL 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, 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 CCNL 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 RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire 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 aree 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. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
  - d. 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;
  - e. 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.

## **Art. 6 - 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 CCNL 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 agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### **Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore 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 e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
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. 8 - 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. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.
3. Si da atto che a decorrere dall'anno 2024, il fondo straordinario subirà una decurtazione di €. 764,86 che confluiranno nelle risorse di parte stabile del fondo, non essendoci dipendenti di ruolo in servizio che attingono a tale istituto. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
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'art79 del CCNL 16.11.2022.

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

#### **Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - € 1,00 al giorno (ISTITUTO NON APPLICATO)
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela

della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 1,00 al giorno (ISTITUTO NON APPLICATO)

4. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2 e 3 è possibile cumulare i 2 valori sopra riportati.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q. (o Dirigente).

#### **Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre a quanto già stabilito sul CCNL stesso:
  - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
  - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. L'importo complessivo per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
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 all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. 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.

5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.  
(ISTITUTO NON APPLICATO)

#### **Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
  - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. L'importo complessivo per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
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 all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. 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.
5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.  
(ISTITUTO NON APPLICATO)

#### **Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 3 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi: tra un euro e 15 euro giornalieri  
In tal caso si liquida l'indennità sulla base dell'attività prevalente.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q., sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.
4. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:  
€ 1,00 al giorno.

(ISTITUTO NON APPLICATO)

#### **Art. 16 - Turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.
2. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. a) , per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.(ISTITUTO NON APPLICATO)

#### **Art. 17 - Reperibilità**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del ccnl 22.11.2016, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 13,00. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,33 per 12 ore al giorno.

(ISTITUTO NON APPLICATO)

#### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti.
2. Il budget di risultato (definito annualmente dall'Ente) sarà ripartito in percentuale al valore dell'Indennità di EQ

FP CGIL  


3. Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **94,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.

4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

#### **Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. 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.

#### **Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. 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 in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 2 dipendenti.

In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
  - Valutazione inferiore al **70%: nessuna distribuzione di produttività.**
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90% nell'Ente** (o area nel quale si sono prodotti tali avanzi). Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.

13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

#### **Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.  
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

#### **Art. 22- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree**

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il 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. Sono inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale positiva, per ogni anno del triennio

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
  - b. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, nell'area (ex categ giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato
  - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili
8. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
  - Maggiore Anzianità di servizio presso l'Ente
9. I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
11. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
12. 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.
13. Le parti concordano che nel corso del 2024 vengono destinate 750,00 euro per l'area degli Istruttori.

### **Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. Così come previsto dall'art. 35 c.10 CCNL 22.11.2022 per gli addetti all'attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari ad almeno trenta minuti, che potrà essere collocata alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente oppure dal Segretario.
3. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

### **Art. 24 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.**

1. Il Comune di CHIESANUOVA, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile

### **Art. 25– Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
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 Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

### **Art. 26 – 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.



FP CGIL

2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

#### **Art. 27 – Welfare integrativo**

1. Ai sensi dell'art. 82, comma 2, gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE**

#### **Art. 28 - Eccedenza di Personale**

1. 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 VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

#### **Art. 29 - 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. 30 – 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, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).  
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
  - Propositivi su:
    - *predispensione 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 rientrino 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. 31 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

### **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 32- Monitoraggio e verifiche**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 33 - Norme finali**

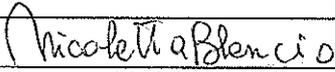
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Le parti danno atto che a seguito di parere favorevole del Revisore dei Conti e dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del C.D.I. da parte della Giunta Comunale, il presente contratto si intende sottoscritto in maniera definitiva con decorrenza dalla data di esecutività della predetta D.G.C..

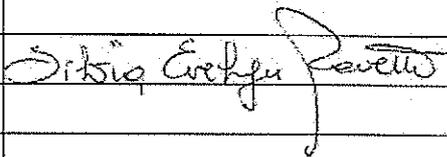
**SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo: CHIESANUOVA**

**Data: 31/12/2024**

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	Dott.ssa Nicoletta BLENCIO	
2. Componente		
3. Componente		

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1. C.G.I.L. - FP	Gianluca OSSOLA	
2. C.I.S.L. - FP		
3.		

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>
Silvia Evelyn ROVETTO	



## Comune di CHIESANUOVA

		Preventivo 2024
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>		
<b>Risorse storiche</b>		
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)		1.339,00
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>		
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam		0,00
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite		0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018		0,00
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018		0,00
Art. 79 c.1 lett. c) CCNL 2022 ex Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018		0,00
Totale incrementi stabili (a)		0,00
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>		
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO		42,90
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019		83,20
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitate		0,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021		84,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO		46,80
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.		0,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)		257,40
<b>DECURTAZIONI - a detrarre</b>		
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)		0,00
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)		0,00
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale		0,00
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro		0,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)		0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)		1.339,00
<b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>		<b>1.596,40</b>

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	195,00
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	0,00
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	0,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	195,00
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	195,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	0,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	0,00
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	0,00
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	0,00
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	0,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 - RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	0,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	150,23
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	0,00
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (parte stabile)	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	150,23
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	345,23
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	1.941,63



DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispe o limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispe o limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
<b>IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>1.534,00</b>
<b>V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>1.941,63</b>

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	1.015,00
Fondo straordinario erogato	0,00

### TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	1.534,00
Indennità di Posizione e risultato PO	6.851,00
Fondo Straordinario 2016	1.015,00
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>9400,00</b>

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	1.534,00
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	6.851,00
Fondo Straordinario anno corrente	1.015,00
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>9.400,00</b>

<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>OK</b>
---	-----------

quota incremento fondo posizioni organizza ve	
---	--



Comune di CHIESANUOVA	
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2024</b>
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	2.706,49
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	2.361,26
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	345,23

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	1.113,74	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	497,52	
Differenziali stipendiali Anno corrente	750,00	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	0,00	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>2.361,26</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>0,00</b>	
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	<b>1.863,74</b>	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	0,00	
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>0,00</b>	

<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>0,00</b>	
<b>SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)</b>		<b>345,23</b>

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) e f) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi - Servizio Esterno) - GUIDA SCUOLABUS		
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) e f) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi - Servizio Esterno) - UTILIZZO MEZZI PESANTI		
MANEGGIO VALORI - Servizio Mercato/pesa pubblica		
MANEGGIO VALORI - Servizio Anagrafe-Stato Civile		
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento. - PRONTO INTERVENTO		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i) - Ufficiale di Anagrafe		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i) - Servizio di Protezione Civile		
Progetto Educazione e Sicurezza del Territorio (Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01/04/1999		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE		
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.		
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.		
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).		
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022		
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno		
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>0,00</b>	
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>2.361,26</b>	
	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE

<b>VII - RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>345,23</b>	INSERIRE A MANO LA FORMULA = E - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = G - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
--	---------------	---	---

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022</b> La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	<b>OK</b>
--	-----------



COMUNE DI CHIESANUOVA

PARERE n. 10 DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI  
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Il sottoscritto Sergio Massimello, Revisore Unico del Comune di Chiesanuova, nominato con deliberazione consiliare di nomina n. 9 del 28/06/2024, ha ricevuto in data 20/12/2024

- l'ipotesi di accordo in materia di contrattazione decentrata integrativa firmata in data 13/12/2024;

VISTI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori", effettuato dall'organo di revisione economico – finanziaria, nel caso dal Revisore Unico;
- l'art. 8, comma 7 del CCNL 16/11/2022 recante la seguente disciplina: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";
- la circolare 19 luglio 2012 n. 25 del MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria evidenziando, tra le fattispecie di contratti sottoposti a certificazione da parte dell'Organo di revisione interno ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti decentrati integrativi normativi.

PREMESSO

- che le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:
- all'art. 40, comma 3 bis che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione";
- all'articolo 40bis comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, che il collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, richiesto anche dall'articolo 8, comma 7 del CCNL 16 novembre 2023 e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge;
- che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

ESAMINATA

la documentazione prodotta

RILEVATO CHE

Il Fondo per la contrattazione integrativa, annualità 2024 e costituito come da normativa sopra citata, è stato quantificato dall'Amministrazione.

E' stato illustrato l'origine delle risorse decentrate.

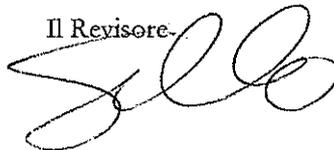
il sottoscritto Revisore Unico

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

- sulla conformità del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2024, alla normativa vigente in materia ed ai limiti della contrattazione collettiva nazionale;
- sulla compatibilità economico – finanziaria degli oneri presunti derivanti dall'applicazione del suddetto accordo come da stime di valori e proiezioni contenute nelle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte dall'Amministrazione Comunale.

Torino, 23/12/2024

Il Revisore:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned below the text 'Il Revisore:'.