



***Comune di BORGARO TORINESE***


**CONTRATTO INTEGRATIVO**

**2023 - 2025**



**Parte giuridica**

Sottoscritto in data 05/12/2023

**Preintesa del 04.12.2023**

CISL 


 1 

<b>Sommario</b>	
<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	5
Art. 1. - Costituzione della delegazione trattante.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	6
Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	6
Art. 4 - Diritti e libertà sindacali.....	6
Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali .....	7
Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori.....	7
<b>Titolo III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO</b> .....	8
Art. 7 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.....	8
<b>Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</b> .....	9
Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022) .....	9
Art. 9 - Premi correlati alla performance organizzativa.....	9
Art. 10 - Premi correlati alla performance individuale .....	9
Art. 11 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022).....	10
<b>Titolo V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI</b> .....	11
Art. 12 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023 (art. 14 CCNL 16 novembre 2022).....	11
Art. 13 Procedure per le progressioni tra aree diverse (art. 15 CCNL 16 novembre 2022 - art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16 novembre 2022).....	13
<b>Titolo VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI</b> .....	13
Art. 14 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018).....	13
Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022) .....	14
<b>Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	15
Art. 16 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge art. 79 comma 2 lett. A) CCNL 16 novembre 2022 .....	15
<b>Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO</b> .....	15
Art. 17 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018).....	15
Art. 18 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022).....	16
Art. 19 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022).....	17





CISL

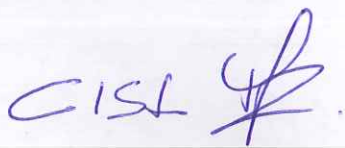
Meele  
FM

Handwritten signature



Art. 20 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018) .....	17
<b>Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> .....	18
Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).....	18
<b>Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI</b> .....	18
Art. 22 Innovazioni tecnologiche e formazione.....	18
Art. 23 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022).....	19
Art. 24 Buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022).....	19
<b>Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</b> .....	20
Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022).....	20
Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale: determinazione del valore indennità e criteri di erogazione di indennità di funzione (art. 7, co. 4, lett. w): art. 97 del CCNL 16.11.2022)..	21
Art. 27 Previdenza Polizia Locale Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992).....	21
Art. 28 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato .....	22
Art. 29 – Ferie solidali .....	23
Art. 30 - Norme finali .....	24
<b>Schemi di pesatura indennità artt. 14 e 26</b> .....	25
<b>Tabella A Indennità condizioni di lavoro (Art. 14)</b> .....	25
<b>Tabella B Indennità di servizio esterno (Art. 26)</b> .....	27



## PREMESSA

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:

- 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;
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 3 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 — diretta applicazione);
- 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:

- Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).
- Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- 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. 165b01 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

CISL 







## Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

- Matteo BOSSA (Presidente)

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

- Michela AMARO
- Michele GULINAZZO

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- CGIL FP – Vittorio MECCA
- UIL FPL – Gianni FERRARA
- CISL - FP - Roberto MASCOLO

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Borgaro Torinese, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale in assegnazione temporanea o utilizzato a tempo parziale e, ove specificamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione lavoro o somministrato.

Il presente contratto ha durata triennale dal **01.01.2023** al **31.12.2025** e conserva la sua validità ed efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza mediante la pubblicazione nel sito web istituzionale del Comune di Borgaro Torinese.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione decentrata vengono con lo stesso disciplinati.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo a valere sul fondo risorse decentrate sono oggetto di contrattazione con cadenza annuale.

Le parti si riservano di rinegoziare il presente contratto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti tutti o specifici punti del presente contratto.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.



5

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato del 11/06/2004 di cui all'art. 5 CCNL 19/09/2002, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile n. 1 dipendente	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale n. 1 dipendente	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.
Polizia Locale n. 2 Agenti	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c) attività di pronto intervento su chiamata; d) attività della centrale operativa (da svolgersi mediante deviazione telefonica sul cellulare di servizio della pattuglia automontata ove non vi fosse personale dedicato non scioperante); e) vigilanza casa municipale;

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.


Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio 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. 4 - 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;

CISL 













- b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 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 normale rapporto 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
  - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
  - d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### Art. 5 - 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. Viene riconosciuto il diritto all'impiego della strumentazione informatica comunale per lo svolgimento dell'attività sindacale, senza pregiudizio per le attività di istituto.
4. Le parti danno atto che, nel rispetto della normativa sulla privacy, è consentito l'utilizzo della posta elettronica istituzionale da parte dei componenti delle OO.SS. e delle RSU quale strumenti di comunicazione per le attività sindacali.
5. 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.
6. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### Art. 6 - 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;

*CISL*     



- 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.

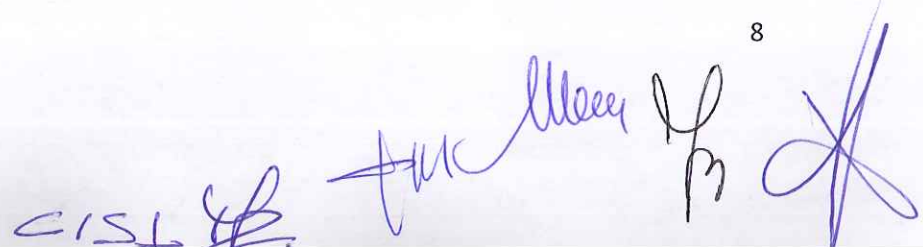
### **Titolo III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

#### Art. 7 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- f. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente
- h. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e

CISL 



- valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- i. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
    - raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti
    - qualità della prestazione
    - comportamento professionale.
  3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
  4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

#### **Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

##### **Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Si dà atto che per l'attuazione del presente CCDI si farà riferimento ai seguenti criteri:
  - Raggiungimento obiettivi di performance organizzativa: 60%;
  - Performance individuale: 40%.

##### **Art. 9 - 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 al titolare del centro di Responsabilità.
2. La performance organizzativa dell'ente, nelle sue dimensioni, viene misurata applicando la metodologia di cui all'ad. 8 del "SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE" predisposto dall'OVC e già oggetto di confronto con i soggetti sindacali.
3. L'OVC - unitamente alle altre Strutture dell'Ente coinvolte - annualmente, di norma, entro il mese di aprile, predisporrà le necessarie misurazioni degli Indicatori-chiave previamente individuati al fine di definire il livello di Performance organizzativa (punteggio - Score - di Performance Organizzativa - SPO), anche utile ai fini valutativi.
4. Lo SPO-verrà poi riportato nella Scheda individuale di Valutazione di ciascun dipendente del Comune, nella rispettiva cella della tabella riportante i punteggi valutativi parziali e il punteggio di Performance Individuale (SPI) finale.
5. Le parti concordano che al termine del primo anno, si verificheranno i risultati conseguiti, valutando, ove necessario, possibili proposte volte alla semplificazione delle metodologie applicate.

##### **Art. 10 - 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 E.Q., utilizzando le schede individuali contenute nella nuova 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.

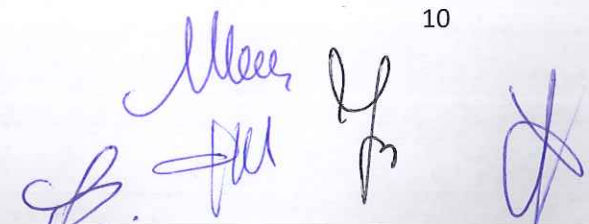
La performance individuale verrà misurata e valutata applicando la metodologia di cui agli artt. 9 e 10 del "SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE" predisposto dall'OVC e già oggetto di confronto con i soggetti sindacali.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale ed organizzativa di cui al precedente articolo 9.
3. Il personale dipendente a tempo indeterminato assente dal servizio, fatta salva l'applicazione della normativa vigente in materia, per periodo superiori a 6 (sei) mesi, parteciperà alla performance individuale ed organizzativa di cui al precedente articolo 9, in misura proporzionata alla presenza e all'apporto lavorativo prestato.
4. Al personale dipendente a tempo indeterminato, in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale ed organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale alla percentuale di part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. La somma dei punteggi relativi a ciascuno dei singoli Fattori di Valutazione Finale determina il Punteggio (o score) di Performance Individuale (SPI), che può valere al massimo 100 punti.
8. La determinazione di tale Punteggio Finale costituisce condizione necessaria per la determinazione e la liquidazione dei trattamenti retributivi accessori legati alla performance personale secondo la seguente tabella:

Punteggio totale della valutazione (SPI)		% Indennità di Produttività da corrispondere effettivamente rispetto al valore teorico assegnato in base a parametrizzazione/ponderazione (di categoria, ...)
da	a	
100	90	100%
89	50	= punteggio totale in %
<50		0%

**Art. 11 Differenziazione del premio individuale**  
(art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai n. 4 di dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata (indicatore SPI del Sistema di Valutazione dell'Ente) è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) anzianità di servizio presso l'Ente.





3. In sede di contrattazione decentrata le parti potranno annualmente stabilire una diversa misura della maggiorazione nonché della quota massima del personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita

## **Titolo V – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI**

Art. 12 Criteri per la definizione delle procedure per  
le progressioni economiche all'interno delle aree – anno 2023  
(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Le parti concordano per l'anno in corso, a completamento del percorso di professionalizzazione del personale attivato negli anni precedenti, di applicare i seguenti criteri per la definizione delle procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree:

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Le progressioni avverranno sulla scorta dei seguenti requisiti:
  - a. Maturazione di almeno 24 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Borgaro Torinese;
  - b. Essere in possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi.
4. Più specificamente di seguito vengono evidenziati i criteri di accesso, di valutazione e il relativo procedimento.

### ***A. Requisito periodo minimo di anzianità***

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

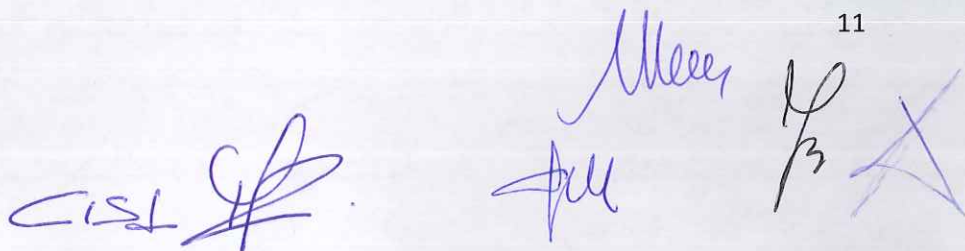
- i 24 mesi di servizio devono essere interamente maturati alle dipendenze del Comune di Borgaro Torinese, a tempo indeterminato;
- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il requisito del periodo minimo di anzianità deve essere maturato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo;
- non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio antecedente la decorrenza della progressione in argomento;

### ***B. Criteri di valutazione***

#### **2.1 Valutazione della performance individuale.**

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio disponibile, secondo le seguenti modalità:

- media delle 2 migliori fasce di punteggio (corrispondenti alla valutazione della performance personale) nel triennio di riferimento (qualora nel triennio fossero assenti valutazioni, a causa





dell'assenza dei periodi minimo di servizio richiesti per l'accesso la media viene calcolata sulle sole annualità valutate).

Il dato preso a riferimento è il valore massimo della percentuale attribuibile alla fascia entro cui rientra la singola valutazione.

A tale criterio viene assegnato un punteggio massimo pari a punti 50/100; il restante 50% verrà calcolato, secondo le seguenti valutazioni:

#### 2.2 Valutazione del numero di progressioni orizzontali già acquisite alla data del 01/01/2021

- Numero di progressioni orizzontali già acquisite all'interno della categoria di appartenenza, con peso pari a punti 30 - così distribuiti:
  - o punti 30 a chi ha effettuato 0 progressioni;
  - o punti 20 a chi ha effettuato 1 progressione;
  - o punti 15 a chi ha effettuato 2 progressioni;
  - o punti 10 a chi ha effettuato 3 o più progressioni;

#### 2.3 Anzianità di servizio presso Pubblica Amministrazione

Anni di servizio presso Pubbliche Amministrazioni, con peso pari a punti 10, così articolati: punti 0,25 per ogni anno fino ad un massimo di 10 punti complessivi.

#### 2.4 Permanenza nella posizione economica in godimento

Anni di permanenza nella posizione economica in godimento, con peso pari ai punti 10, così articolati:

- o punti 0,75 per ogni anno di permanenza fino ad un massimo di 10 punti.  
(per le casistiche 2.3 e 2.4 gli arrotondamenti sono fatti ad anno intero, dando valore 0 ai periodi inferiori a sei mesi e valore 1 alle frazioni pari o superiori a mesi 6.  
In presenza di situazioni di parità di punteggio finale, la priorità viene assegnata ai candidati con maggiore età anagrafica).

### **C. Procedimento**

Il Servizio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

A conclusione della procedura valutativa verrà stilata una graduatoria finale dalla quale, nel rispetto dei criteri di selezione soprariportati, verranno individuati i beneficiari della Progressione Economica nell'anno di riferimento. Verranno formate graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.

Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

I risultati della valutazione, effettuata in base ai criteri di selezione sopra descritti, verranno portati a conoscenza di ciascun candidato per il tramite dei Dirigenti/Responsabili dei rispettivi Settori, che provvederanno alle consegna individuali.

Ogni dipendente sottoscriverà la valutazione assegnata in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni al Segretario Generale, che sarà chiamato a pronunciarsi in via definitiva.

Decorsi i termini prescritti per riserve e osservazioni e loro definizione, il Dirigente competente per il Servizio del Personale procederà alla presa d'atto delle graduatorie finali con proprio provvedimento determinativo.

Le progressioni di cui sopra sono effettuate nei limiti del budget disponibile, annualmente definito in





sede di contrattazione, con possibilità di differenziazione dello stesso sulla base delle aree.

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 13 Procedure per le progressioni tra aree diverse  
(art. 15 CCNL 16 novembre 2022 - art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16 novembre 2022)


1. Le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse ("progressioni verticali"), in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022 e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, sono disciplinate da apposito regolamento.
2. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno della sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale".
3. Le Parti si riservano la possibilità di revisione dei criteri indicati nel Regolamento di cui al comma 1, sulla base delle risultanze della prima applicazione.
4. Al fine dell'applicazione dell'istituto in esame l'Ente destina l'ammontare non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 (art. 52 comma 1-bis D.Lgs. 165/2001)

#### **Titolo VI – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

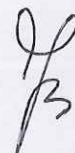
Art. 14 Indennità condizioni di lavoro  
(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. Nell'unità "Tabella A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova

CISL 









applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.


L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità  
(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità, effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria di categoria o da responsabilità di servizio o ufficio, possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ. Tale indennità può essere riconosciuta anche al personale di altro ente in utilizzo a tempo parziale presso il comune di Borgaro Torinese.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano contemporanei presupposti per lo svolgimento di diversi compiti di specifiche responsabilità, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Per l'anno 2023 l'importo massimo individuale attribuibile è pari a € 3.000,00.

3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
4. Le indennità per specifiche responsabilità sono finanziate con oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di contrattazione decentrata.  
**Le somme non destinate nell'anno alle posizioni di responsabilità incrementano la quota di produttività dell'anno di riferimento.**
5. Il conferimento dell'indennità per particolari responsabilità si basa sui seguenti criteri:
  - a) Attribuzione di responsabilità di Servizio o di ufficio;
  - b) Attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti e di procedimenti amministrativi complessi ovvero coordinamento di personale;
6. Gli importi delle specifiche responsabilità di cui sopra sono quantificati proporzionalmente al punteggio assegnato alla posizione, sulla base dei fattori di seguito esplicitati:
  - **Grado di Complessità: 33%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
    - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
    - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

CISL 









- **Complessità direzionali organizzative: 33%**
  - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
  - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
  - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
  - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
  - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
  - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;
  
- **Responsabilità: 33%**
  - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
  - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
  - Strategicità: valore 1/3 del 33%;

7. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili a seguito di modifiche organizzative e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
  
8. Nell'ambito del Comitato di Direzione, con la collaborazione dei Responsabili titolari di incarichi di EQ, vengono individuate, anche attraverso valutazioni comparative, le figure che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità con i relativi pesi, secondo i criteri individuati dal presente accordo, ed i relativi compensi secondo la graduazione di cui al comma 6.
  
9. L'indennità di specifica responsabilità viene attribuita con atto formale ai dipendenti interessati dal competente Dirigente o Titolare di incarichi di EQ di Servizi Autonomi con cadenza annuale e, di norma, entro il mese di aprile di ogni anno.
  
10. Al personale che non risulti incaricato di E.Q., a cui sono affidate, con atto formale, le qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficio elettorale, è attribuita una indennità di importo pari a € 350,00 annui lordi ciascuno.

#### **Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 16 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge  
art. 79 comma 2 lett. A) CCNL 16 novembre 2022

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.

#### **Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 17 Reperibilità  
(art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

15

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato, di norma, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Si richiama e si conferma l'accordo siglato in data 30.12.2019 che ha previsto un aumento fino a otto volte al mese della reperibilità degli agenti di Polizia Locale, a decorrenza 1 febbraio 2020, da attivarsi sulla base della chiamata diretta del Comandante.  
Il valore dell'indennità prevista dal CCNL viene determinato in € 13,00, da liquidarsi con cadenza mensile.

Art. 18 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti  
(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

CISL 



- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
5. L'indennità di cui al precedente comma è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
8. L'indennità viene erogata mensilmente e su attestazione del dirigente/Responsabile di Settore di appartenenza.

Art. 19 Lavoro straordinario  
(art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
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.

Art. 20 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 5% nei seguenti casi:
- dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi;
  - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione

CISL 



 17





delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

## **Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**




Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. 1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota minima del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. La quota percentuale riconosciuta in ogni anno sarà definita in sede contrattazione annuale.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
  - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

Art. 22 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,

CISL   



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. 23 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro  
art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori – come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 24 Buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere,





su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto riconosciuto, è pari ad Euro 7,00 – corrispondente al valore massimo previsto dal vigente decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i
4. In caso di recupero ore da parte del personale o variazione di orario specificamente autorizzata per far fronte alle esigenze dei dipendenti, i buoni pasto vengono riconosciuti, compatibilmente con le risorse disponibili, in un massimo di n. 3 settimanali corrispondenti.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;

#### **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

Art. 25 Indennità di servizio esterno  
(art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCDI sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. Nell'unità "Tabella B" sono definiti i criteri e i parametri per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza.
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con

CISL 





oneri a carico di questi ultimi.

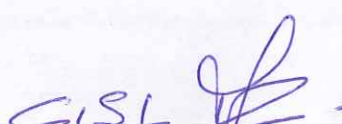
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale: determinazione del valore indennità e criteri di erogazione di indennità di funzione  
(art. 7, co. 4, lett. w): art. 97 del CCNL 16.11.2022)

1. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per l'indennità in esame si rimanda a quanto previsto all'art. 15 del presente contratto recante "Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)". I relativi fattori di valutazione sono sostituiti dai seguenti
  - **Grado rivestito: 30%**
    - Ufficiale: valore 2/3 del 30%;
    - Sottufficiale: valore 1/3 del 30%;
  - **Responsabilità: 30%**
    - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 30%;
    - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 30%;
    - Responsabilità Gerarchica: valore 1/3 del 30%;
  - **Grado di Complessità: 30%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 30%;
    - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 30%;
    - Grado di complessità Gestionale: valore 1/3 del 30%;
  - **Peculiarità dell'Ente: 10%**
    - Dimensionali: valore 1/4 del 10%;
    - Istituzionali: valore 1/4 del 10%;
    - Sociali: valore 1/4 del 10%;
    - Ambientali: valore 1/4 del 10%.

Art. 27 Previdenza Polizia Locale  
Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992)

1. Si conferma quanto definito nell'Accordo Stralcio del siglato in data 30.09.2021 per la gestione delle prestazioni assistenziali e previdenziali previste dall'art. 208 del Codice della Strada:
  - L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse da destinare al Fondo di assistenza

CISL 







e Previdenza della Polizia Locale, finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992 nel rispetto della normativa vigente.

- Gli aventi diritto si individuano come segue:
  - gli operatori di Polizia Locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Borgaro Torinese, con esclusione dei dipendenti con contratto di formazione lavoro e a tempo determinato;
  - il personale assunto in corso d'anno, per tutta la durata del periodo di prova (6 mesi) non ha diritto alla relativa quota individuale;
  - la quota sarà determinata in ragione di dodicesimi dell'importo annuo, sulla base dei mesi di servizio computabili (con arrotondamento a 15 giorni);
  - la frazione di servizio fino a 15 giorni non si computa, se superiore a 15 giorni si computa un mese intero. Non si considerano nell'ambito del servizio prestato i periodi di aspettativa retribuita e non retribuita, i periodi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione o di sospensione cautelare.
  - la quota destinata alla previdenza complementare e finanziata con i proventi dell'art. 208 del Codice della Strada è soggetta ad un Contributo di Solidarietà del 10% a favore dell'INPDAP, in applicazione dell'art. 9 bis D.L. n. 103 del 29.03.1991 convertito dalla Legge n. 166 del 01.06.1991, e dal D.Lgs. n. 124/1993 e s.m.i.; l'intera quota è destinata alle prestazioni previdenziali;
  - la quota destinata alla previdenza complementare, quantificata annualmente dalla Giunta, è comprensiva di eventuali oneri a carico del datore di lavoro incluso il contributo di solidarietà dovuto a fronte di versamenti a fondi previdenziali (art. 12 del D.Lgs. 124/1993 e art. 16 del D.Lgs. n. 252/2005).
  - La quota individuale è determinata suddividendo la quota destinata annualmente dalla Giunta, al netto degli oneri e contributi, tra i dipendenti aventi diritto come sopra individuati.
  - I contributi datoriali sono destinati al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

#### Art. 28 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato che non abbiano ricevuto il sostegno dell'Ente, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32,

COSA G.P., [signature] [signature] [signature]





comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

#### Art. 29 – Ferie solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
  - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su sei giorni;
  - b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta al servizio Gestione Risorse umane, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciate esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta il servizio Gestione Risorse umane rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 40 del CCNL 2019/2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione.

CISL 



Art. 30 - Norme finali

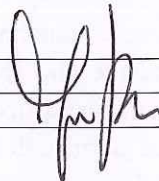
Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:**

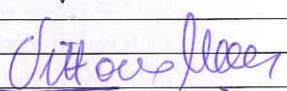
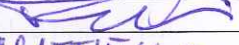
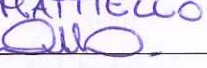
**Luogo: Borgaro Torinese**

**Data:** 15/12/2023

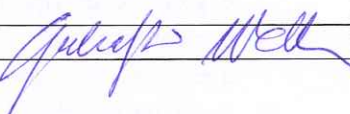
Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	
1. Presidente	Matteo BOSSA	

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	
C.G.I.L. - FP	Vittorio MECCA	
U.I.L. - FPL	Gianni FERRARA	
CISL - FP	Roberto MASCOLO R.S.A. <del>MATTIELLO</del>	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	
Michele	GULINAZZO	



## Schemi di pesatura indennità artt. 14 e 26

### Tabella A

*Indennità condizioni di lavoro (Art. 14)*

1. Pesatura del RISCHIO come di seguito individuato relativa all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa o adibiti a trasporto di scolari e studenti), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute (peso causale 2)

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio			Punteggio attribuito (A)
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	
0	1	2	

2. Pesatura del MANEGGIO VALORI (in contanti – sono esclusi gli importi incassati con bancomat o altri dispositivi elettronici) in base all'incarico ricoperto:

- a) economo (peso causale 3)
- b) agenti contabili (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
- d) nessun maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto				Punteggio attribuito (B)
<i>Nessun maneggio</i>	<i>Riscuotitori speciali, servizi cassa</i>	<i>Agenti contabili</i>	<i>Economo</i>	
0	1	2	3	

3. Pesatura del DISAGIO in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza (peso causale 3)
- c) Disagio connesso agli interventi su chiamata nei festivi per esigenze improcrastinabili ed urgenti riferite a denunce di morte e pratiche funerarie connesse (peso causale 6)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta			Punteggio attribuito (C)
<i>Nessuna condizione di disagio</i>	<i>Disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza</i>	<i>Disagio connesso agli interventi su chiamata nei festivi per esigenze improcrastinabili ed urgenti riferite a denunce di morte e pratiche funerarie connesse</i>	
0	3	6	

Indice Ente			Punteggio attribuito (D)
Enti fino a 20000 ab.	Enti da 20001 ab. fino a 30000 ab.	Enti da 300001 ab. ed oltre	
1	2	3	

**TOTALE A+B+C+D=**

Criteria per il calcolo dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro  
Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice Ente.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità giornaliera

Peso delle 3 causali + indice Ente	Fascia indennità
1 - 3	€ 1,15
4	€ 1,20
5 - 6	€ 3,15
7	€ 10,00


Per il Comune di Borgaro Torinese, si individuano le seguenti figure professionali cui riconoscere l'indennità di cui all'articolo 9 del presente contratto:




	Messo autista Scuolabus (*)	Operaio / Autista Scuolabus (*)	Messo autista NO Scuolabus (**)	Operaio / Autista NO Scuolabus (**)	Operatore serv I <sup>^</sup> infanzia	Economo	n. 1 addetto anagrafe (***)
<b>Punteggio attribuito Tabella (A - Rischio)</b>	2	2	1	2	1	0	0
<b>Punteggio attribuito (B - maneggio)</b>	0	0	0	0	0	3	0
<b>Punteggio attribuito (C - Disagio)</b>	3	3	0	0	0	0	6
<b>Punteggio attribuito (D - Fascia Ente)</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

(\*) Nelle giornate in cui è attivo il servizio SCUOLABUS

(\*\*) Nelle giornate in cui NON è ATTIVO il servizio SCUOLABUS

(\*\*\*) Relativamente agli interventi su chiamata nei festivi per esigenze improcrastinabili ed urgenti riferite a denunce di morte e pratiche funerarie connesse

CISL 



**Tabella B***Indennità di servizio esterno (Art. 26)*

Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

1. Pesatura dell'indennità per servizi esterni:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3).

Pesatura dell'indennità per servizi esterni				Punteggio attribuito (A)
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Molto Alto</i>	
0	1	2	3	

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 1);
- b) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 2);
- c) prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 3).

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta			Punteggio attribuito (B)
<i>Prestazione in orario di turno lavoro di almeno sei ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	<i>Prestazione in orario di turno lavoro di almeno sei ore, di cui almeno tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	<i>Prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	
1	2	3	

Indice Ente			Punteggio attribuito (C)
<i>Enti fino a 20.000 abitanti</i>	Enti da 20.001 fino a 30.000 abitanti	Enti oltre 30.000 abitanti	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	

Criteria per il calcolo dell'indennità giornaliera di servizio esterno  
 Vanno sommati i valori dei pesi delle 2 causali e dell'indice Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

<i>Peso delle 2 causali + indice Ente</i>	<i>Fascia indennità</i>
<i>1 - 5</i>	€ 1,00
<i>6</i>	€ 1,50
<i>7</i>	€ 2,00

Per il Comune di Borgaro Torinese, si individuano le seguenti figure professionali cui riconoscere l'indennità di cui all'articolo 25 del presente contratto Agenti di Polizia Locale

<b>Punteggio attribuito (A - Rischio)</b>	<i>2</i>
<b>Punteggio attribuito (B - Disagio)</b>	<i>2</i>
<b>Punteggio attribuito (C - Fascia Ente)</b>	<i>1</i>
<b>TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<i>5</i>

  
  
 CISL 

28 