

COMUNE DI SALUGGIA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE
DEL COMPARTO TRIENNIO 2023/2025
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Premesso che in data 16 novembre 2022 è stata sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali, relativo triennio 2019/2021;

In data 15 dicembre '23, nella sede del Comune di SALUGGIA ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la parte datoriale

Comune di Saluggia

Il Presidente della Delegazione trattante - Segretario Comunale

Dr.ssa Anna Actis Caporale

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Dr.ssa Anna Mazzuccato

Per la parte sindacale

R.S.U.

Rag. Lorena Tiozzo

Dr. Livio Torasso

Dr.ssa Elisa Rivalta

C.G.I.L. - F.P.

Sig. Carmine Lungo

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di SALUGGIA relativo al triennio normativo 2023/2025 e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2023, in vigore dal 01/01/2024.

PRE-INTESA ANNO 2023

**COMUNE DI SALUGGIA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE
DEL COMPARTO TRIENNIO 2023/2025
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

L'anno duemilaventitrè, il mese di novembre, il giorno quattordici, presso la sede del Comune di SALUGGIA, si sono riuniti:

Per la parte datoriale

Comune di Saluggia

Il Presidente della Delegazione trattante - Segretario Comunale

Dr.ssa Anna Actis Caporale

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Dr.ssa Anna Mazzuccato

Per la parte sindacale

R.S.U.

Rag. Lorena Tiozzo

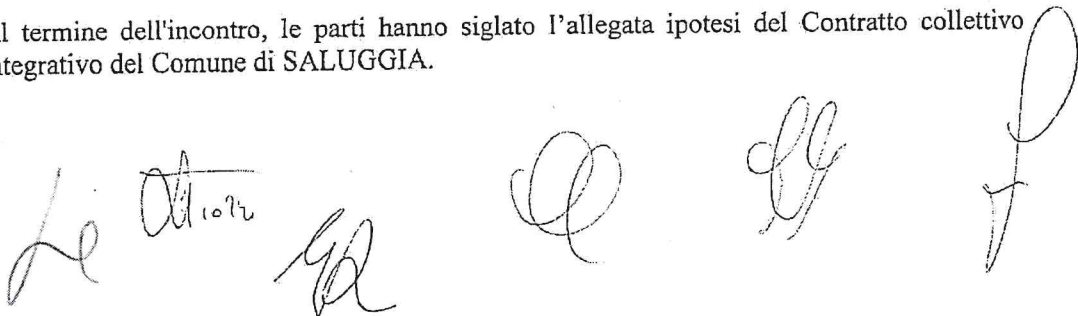
Dr. Livio Torasso

Dr.ssa Elisa Rivalta

C.G.I.L. - F.P. (rappresentanti territoriali)

Sig. Carmine Lungo

Al termine dell'incontro, le parti hanno siglato l'allegata ipotesi del Contratto collettivo integrativo del Comune di SALUGGIA.



INDICE SOMMARIO

Premessa

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Campo di applicazione e durata

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili (Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo)

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018) (art. 81, CCNL 2019/2021)

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 16 CCNL 2018 (art. 14 CCNL 2019/2021)

Art 7 - Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) (art.84 bis, CCNL 2019/2021)

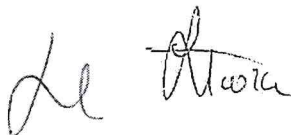
Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) (art. 84 CCNL 2019/2021)

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018) (art.84, CCNL 2019/2021)

Art .11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) (art. 7, c. 4, lett. V, CCNL 2019/2021)

Art. 13 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art 18 lett.H del CCNL 21/5/2018 per le P.O. (all'art. 20 lett. H del CCNL 2019/202)



TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 15- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)(**art. 100, CCNL 2019/2021**)

Art. 16 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) (**art. 97, CCNL 2019/2021**)

TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 17 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018) (art. 7, c. 4, lett. M, CCNL 2019/2021)

Art. 18 - Limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 (**art. 30, CCNL 2019/2021**)

Art. 19 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

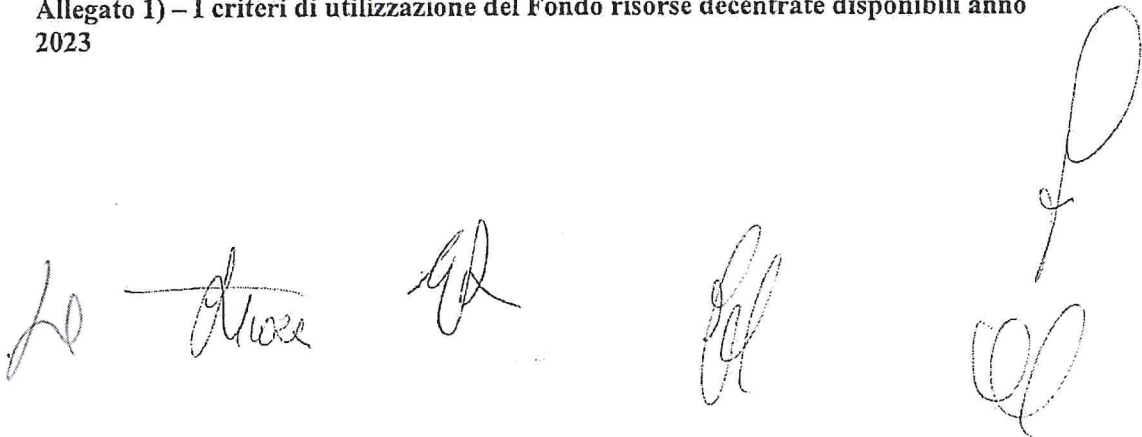
TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20 - Personale comandato o distaccato

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Allegato 1) – I criteri di utilizzazione del Fondo risorse decentrate disponibili anno 2023



IPOTESI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE
DEL COMPARTO TRIENNIO 2023/2025 E
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Premessa

- 1 Il presente contratto collettivo integrativo (d'ora in poi CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16 novembre 2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art 1

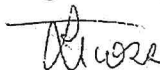
Campo di applicazione e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di SALUGGIA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il CCI ha validità triennale e più specificatamente per il triennio 2023/2025. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCI a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti in tutto o in parte o di norme che risultino con esso incompatibili.
3. Il presente CCI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Art 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro fra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere ulteriori incontri mediante



richiesta scritta e motivata da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art 3

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri generali di seguito riportati:
 - 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 performance predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili, le parti convengono che le stesse vengono utilizzate anche per il pagamento delle indennità di turno; compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale e che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. La restante quota delle risorse stabili, unitamente alle risorse di parte variabile verranno utilizzate per i seguenti istituti premiali:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, e compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Le parti inoltre concordano che:

- la somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance di categoria viene ripartita in:
 - performance organizzativa 49%
 - performance individuale 51%
- una quota adeguata del fondo possa essere riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

5 Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili pari a € 54.240,94 sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art 80 comma 2 del CCN 16/11/2022 come da allegato 1) del presente accordo;

Art. 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità organizzative.
2. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità e effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
3. Le risorse attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
4. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui- dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.
5. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio.
6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo di lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del PEG. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

7. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, contributo alla performance del settore di appartenenza e comportamento professionale;
8. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
9. Ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale si ritiene non valutabile il dipendente che non abbia prestato la propria attività lavorativa effettiva per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento ritenendo tale periodo il minimo necessario per garantire la concreta possibilità di una valutazione.
10. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
11. Al personale part time la quota di incentivo spettante sarà proporzionata alla percentuale dell'orario di lavoro, altrettanto per il personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, in proporzione al periodo di servizio prestato.
12. Le quote di incentivo alla performance spettanti ad ogni dipendente (performance organizzativa e performance individuale) vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali di seguito definite:

Periodo lavorato	Decurtazione
Inferiore a 6 mesi	Nessun incentivo
Superiore a sei mesi fino a 9 mesi	50%
Superiore a 9 mesi	Nessuna decurtazione

Il mese è considerato convenzionalmente pari a 30 gg.

Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle ferie e delle festività soppresse e del congedo obbligatorio per maternità. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e il contributo ai risultati del servizio.

13. Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, quest'ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore la cui presenza non determina alcuna riduzione.

Art. 5

Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2019/2021)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL

[Handwritten signatures]

2. Le parti fissano la misura della maggiorazione di cui all'art 81 comma 2 del CCNL in 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e verrà erogata ai primi sei dipendenti meglio classificati.
3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a punti 95/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
 - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
 - c. anzianità di servizio presso il Comune di Saluggia
 - d. la minore età.

Art. 6

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 14 CCNL 2019/2021)

1. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL 2019/2021 la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo Risorse Decentrate che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Esse si realizzano mediante procedura selettiva di area nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
 - b) Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
 - c) Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa.

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall' Art. 14, comma 2, lettera d) punto 1:

- a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base cento; Al punteggio in specie verrà attribuito un peso pari al 50% del totale, in relazione a quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021.
- b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 10 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 10, per un massimo di 100 punti; Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un peso superiore al 30% del totale, avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.





c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 100 punti (titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno 50, attestazioni 30, altro 20). Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un punteggio superiore al 20% del totale.

4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 48 mesi di servizio alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura (gli anni devono essere maturati esclusivamente presso il Comune di SALUGGIA) ed essere in possesso dei requisiti minimi previsti dal sistema di valutazione.

5. L'attribuzione delle progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Per quanto qui non previsto si fa riferimento al sistema di valutazione dell'ente.

Art. 7

Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Le indennità di cui ai successivi artt. 9 (indennità per specifiche responsabilità - art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021) e 18 (Indennità di funzione - art. 97, CCNL 2019/2021) verranno proporzionate ai mesi lavorati. Sono considerati lavorati i mesi in cui le assenze (fatta eccezione dei giorni di ferie, festività soppresse e giorni di riposo) non superino i 10 giorni.
4. Le indennità di cui all'art. 10 (dell'indennità per specifiche responsabilità - art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021) verranno proporzionalmente decurtate sulla base delle assenze dal servizio effettuate a qualunque titolo, ad eccezione delle ferie e delle festività soppresse, qualora le stesse siano pari o superiori a 6 mesi.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
6. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, è di esclusiva competenza del Dirigente (Responsabile del servizio).
7. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.








8. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
9. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente (Responsabile del servizio);

Art. 8

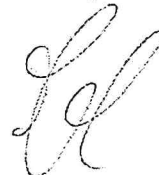
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) (art.84 bis, CCNL 2019/2021)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: da euro 1,25 a euro 2,00 euro al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 7.00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro da 1 a euro 1,25 al giorno.Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci
2. Si individuano i fattori rilevanti di seguito elencati:

2a) Attività a rischio

- a. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi specifici derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni o traumi;
- b. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi specifici derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto mezzi complessi ed a conduzione rischiosa (es. auto cestello);
- c. Prestazioni di lavoro che comportano attività di accatastamento e stoccaggio materiale.
- d. Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di vernici;

La suddetta indennità compete pertanto al personale la cui prestazioni e attività si svolgono presso il magazzino comunale, cimitero, strade, viabilità, servizio parchi e giardini, servizio impianti elettrici e servizio impianti sportivi, nonché servizio di manutenzione presso i plessi scolastici, e comportino l'utilizzo delle attrezzature o le attività elencate ai precedenti punti e la cui prestazione lavorativa comporta la prevalente e continua esposizione ai suddetti rischi;



-Individuazione indennità giornaliera:

1,25 euro	1,50 euro	1,75 euro	2,00 euro
Almeno 1 attività di rischio tra quelle individuate allalett. a),b) c) d)	Almeno 2 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b)c) d)	Almeno 3 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b)c) d)	Almeno 4 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b) c) d)

2b) Attività disagiate

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali con particolare articolazione dell'orario di lavoro difforme, in via continuativa, dall'orario-tipo in vigore nella generalità dei servizi laddove non sia possibile riconoscere l'indennità di turno;

2c) Maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.

Graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati superiore ad €. 20.000,00 indennità €. 1,25 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 20.000,00 ed € 5.000 indennità €. 1,00 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 5.000,00 indennità €. 0 giornaliera;

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano le attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori come definite nel precedente comma 1.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di

Alora *Le* *ce* *gfu*

gp

0

marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

5. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 1/1/2024.

Art. 9

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) (art. 84 CCNL 2019/2021)

1. Per specifiche responsabilità ai sensi dell'Art 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a max 3.000,00 Euro per l'Area Istruttori e max 4.000,00 Euro per l'Area Funzionari è determinato in funzione delle seguenti variabili:

Grado di complessità 33%

- Grado di complessità giuridica 1/3 del 33%
- Grado di complessità tecnica 1/3 del 33%
- Grado di complessità gestionale 1/3 del 33%

Complessità direzionali organizzative 33%

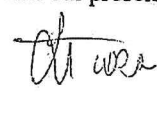
- Responsabilità organizzativa 1/6 del 33%
- Complessità incarico tecnico organizzativo 1/6 del 33%
- Grado relazioni esterne 1/6 del 33%
- Grado relazioni interne 1/6 del 33%
- Innovazione e sviluppo 1/6 del 33%
- Attività di studio e di ricerca 1/6 del 33%

Responsabilità 33%

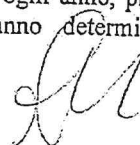
- Responsabilità economica 1/3 del 33%
- Responsabilità amministrativa 1/3 del 33%
- Strategicità 1/3 del 33%

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 ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Servizio, sentito il Segretario Generale, mediante decreto di nomina motivato. Tale documento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale e alla ragioneria per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il Responsabile di 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 predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di servizio finalizzata all'individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile di Servizio 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.



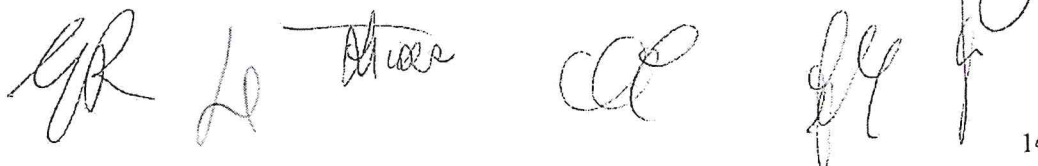


5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 dalla conferenza dei Responsabili di Servizio.
6. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all' indennità massima di 3.000,00 euro.
6. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 1/1/2024.

Art. 10

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018) (art.84, CCNL 2019/2021)

- L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL viene riconosciuta al lavoratore per compensare:
 - specifiche responsabilità del personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
- Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - Euro 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - Euro 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - Euro 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - Euro 350,00 al Responsabile dei Tributi;
- Per le funzioni di cui alla lettera c) e d) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di euro 350,00 e per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di euro 300,00 fatta eccezione di quella relativa ai formatori professionali a cui viene riconosciuta una indennità annua lorda pari a euro 350,00.
- L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.



Art. 11

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I compensi relativi a - incentivi ex art. 45, d.lgs. 36/2023; recupero evasione ICI e compensi Istat sono finanziati con risorse esterne a quelle messe a disposizione dal CCNL e trovano copertura nella quota parte confluita nel fondo con vincolo di destinazione ai sensi dell'art 67 comma 3 lett. c).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Dirigente del Settore competente secondo la disciplina prevista dalle delibere adottate dalla Giunta Comunale.

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (E.Q.)

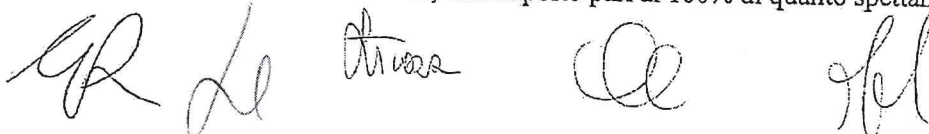
(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) (art. 7, c. 4, lett. V, CCNL 2019/2021)

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, relativamente agli ambiti di performance individuale e di performance organizzativa.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui (all'art 18 lett. H del CCNL 21/5/2018 per le P.O.) all'art. 20 lett. H del CCNL 2019/2021 per le E.Q.

1. Relativamente alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCM, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d. lgs. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 10 aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle 00.SS. e RSU

Art. 15

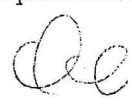
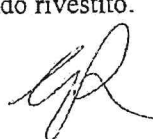
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) (art. 100, CCNL 2019/2021)

1. Al personale di Polizia locale che in via continuativa presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza intesi come attività che si svolgono sempre all'esterno per servizi di pattugliamento in auto, moto o appiedato.
2. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di SALUGGIA è da Euro 1,00 al giorno
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Servizio Polizia locale, sentito il Segretario Generale, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale e all'ufficio ragioneria per l'attribuzione dei compensi.
6. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 16

Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2019/2021)

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.



2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

TITOLO IV - CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 17

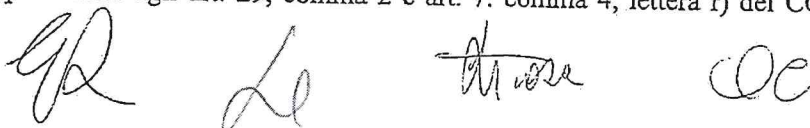
**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
(art. 7, c. 4, lett. M, CCNL 2019/2021)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.
2. Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 18

Limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2

In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti



concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, se non per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o di Specifica Responsabilità.

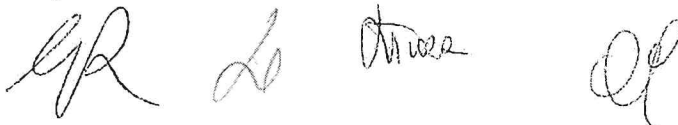
Art. 19
Turnazioni
(art. 30, CCNL 2019/2021)

1. In relazione agli artt. 7. comma 4. lettera l) e 30, commi 2 e 4 del. CCNL, le parti concordano che:
 - a) 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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano o serale, con uno scostamento che non può mai superare il 15% su base mensile.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per infortuni, malattia e ferie. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
4. In relazione all' art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 2019/2021 le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL 2019/2021 le situazioni personali che, a richiesta, possono determinare l'esclusione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - un solo genitore con figli minori conviventi.

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20
Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di



appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 21

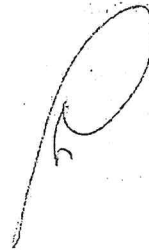
Salario accessorio del personale a tempo parziale

- 1 Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 22

Salario accessorio del personale a tempo determinato

- 1 Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.



Allegato 1)

**I CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2023**

1. Le parti preso atto:

- a) che il fondo risorse decentrate, quantificato dal Comune di Saluggia ai sensi dei vigenti contratti e delle norme di legge che regolano la materia, per l'anno 2023 è pari a € 92.384,94 di cui € 62.409,71 risorse stabili e € 29.975,23 risorse variabili,
- b) che le risorse decentrate disponibili per i trattamenti accessori dell'ente (al netto delle risorse già destinate alle progressioni orizzontali storiche, all'indennità di comparto) è pari a € 54.240,94 così determinata:

Totale risorse stabili decentrate anno 2023	€ 62.409,71	
Totale risorse non disponibili :		
a) Progressioni orizzontali storiche	€ 29.420,00	
b) Indennità di comparto a carico del fondo	€ 8.724,00	
Totale risorse stabili disponibili	€ 24.265,71	
Risorse variabili	€ 29.975,23	
Totale risorse disponibili		€ 54.240,94

GR *Alwa* *Le* *Al* *Al* *Al*

2) Per l'anno 2023 le parti concordano di destinare le risorse disponibili come segue:

B) Indennità

B1) Indennità di turno l'importo di	€	3.300,00
B2) Per indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori e attività disagiate) l'importo di	€	2.500,00
B3) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018) l'importo di	€	3.350,00
B4) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018) l'importo di	€	700,00
B5) Per indennità servizio esterno personale Polizia Locale l'importo di	€	0,00
B6) Indennità di funzione	€	650,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE e PROGETTO AI SENSI DELL'ART. 208 C.D.S	€	20.000,00

C) Performance € 23.740,94

C1) Per la performance organizzativa l'importo di (49%)	€	11.740,00
C2) Per la performance individuale l'importo di (51%)	€	12.000,94

L'eventuale incremento delle risorse decentrate variabili, proveniente dai risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, sarà destinato alla "Performance individuale".

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere A e B sono portate ad incremento della somma di cui alla C2).

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Mayor and representatives of the unions.

FIRMA PRE-INTESA ANNO 2023

Per la parte datoriale

Comune di Saluggia

Il Presidente della Delegazione trattante - Segretario Comunale

Dr.ssa Anna Actis Caporale Anna Actis Caporale

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Dr.ssa Anna Mazzuccato Anna Mazzuccato

Per la parte sindacale

R.S.U.

Rag. Lorena Tiozzo Lorena Tiozzo

Dr. Livio Torasso Livio Torasso

Dr.ssa Elisa Rivalta Elisa Rivalta

C.G.I.L. - F.P. (rappresentanti territoriali)

Sig. Carmine Lungo Carmine Lungo

SALUGGIA, 14/11/2023

FIRMA DEFINITIVO ANNO 2023

Per la parte datoriale

Comune di Saluggia

Il Presidente della Delegazione trattante - Segretario Comunale

Dr.ssa Anna Actis Caporale *Anna Actis Caporale*

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Dr.ssa Anna Mazzuccato *Anna Mazzuccato*

Per la parte sindacale

R.S.U.

Rag. Lorena Tiozzo *Lorena Tiozzo*

Dr. Livio Torasso *Livio Torasso*

Dr.ssa Elisa Rivalta *Elisa Rivalta*

C.G.I.L. - F.P. (rappresentanti territoriali)

Sig. Carmine Lungo *Carmine Lungo*

SALUGGIA, 15/12/2023