



COMUNE DI NOLE

Città Metropolitana di Torino

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 65

OGGETTO :

RECEPIMENTO IPOTESI DI CCI 2024/2026, ACCORDO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA STIPULA DEFINITIVA.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **ventitre** del mese di **luglio** alle ore **dodici** e minuti **cinquanta** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla presente Legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presente
BERTINO Luca Francesco	Presidente	Sì
AUDI Claudia	Assessore	Sì
ZAMBELLO Tiziana	Assessore	Sì
BISCONTI Monica	Assessore	Sì
CAMANDONA Stefano	Assessore	No
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale la Signora **BARBATO dott.ssa Susanna** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor **BERTINO Luca Francesco** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Udita la relazione del Sig. Sindaco Presidente;
- Premesso che:
 - con deliberazione n. 55 del 12.12.2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2024/2026, con i relativi allegati;
 - ai sensi dell'art. 11, comma 12, del D.Lgs. n. 118/2011, così come novellato dal D.Lgs. n. 126/2014, l'Ente ha adottato il bilancio "armonizzato";
 - con deliberazione n. 10 del 30.01.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2024/2026;
 - con la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 05.01.2013 e s.m.i. è stato approvato il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 22.11.2022 con la quale si è provveduto a nominare la commissione trattante di parte pubblica;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022;
- Visti, in particolare, gli artt. 7 e 8 che definiscono le materie di contrattazione (art. 7) ed i tempi e le procedure di contrattazione (art. 8);
- Richiamata la determinazione del Settore Economico – Finanziario n. 395 del 19.04.2024 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024;
- Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 18.04.2024 ad oggetto "Contrattazione Collettiva Integrativa (CCI) triennio 2024/2026: Stanziamento risorse di parte variabile destinate all'incremento del fondo risorse decentrate anno 2024 ed atto di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica"
- Atteso che in data 23.04.2024, a conclusione dei lavori delle delegazioni trattanti, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2024/2026, contenente l'accordo per l'utilizzo delle risorse relative all'anno 2024;
- Dato atto che tale ipotesi è stata trasmessa al Revisore dei Conti, corredata dalla Relazione Tecnica e dalla Relazione Illustrativa predisposte dal Responsabile del Settore Finanziario e che lo stesso ha espresso parere favorevole con verbale n. 11 del 27.06.2024;
- Considerato che si rende necessario procedere al recepimento dell'ipotesi di CCI triennale 2024/2026 sottoscritta tra le parti in data 23.04.2024 e di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dello stesso;
- Visto il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;
- Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. 267/2000, rispettivamente dal:
 - responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
 - responsabile del servizio ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

Con votazione unanime e favorevole, resa in forma palese,

DELIBERA

1. di recepire, per le motivazioni in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2024/2026 sottoscritta tra le parti in data 23.04.2024, che allegata alla presente deliberazione ne diventa parte integrante e sostanziale;
2. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2024/2026;
3. di trasmettere il presente atto deliberativo, unitamente all'accordo definitivo ed alla relazione tecnica ed illustrativa, all'ARAN ed al CNEL ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 8, comma 9, del CCNL 16.11.2022, attraverso la procedura unificata di trasmissione contratti integrativi, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva dell'accordo medesimo.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale e in data 30/07/2024 viene sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
F.to : BERTINO Luca Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to : BARBATO dott.ssa Susanna

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.

Nole, li 30/07/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
BARBATO dott.ssa Susanna

COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
PER IL TRIENNIO 2024/2026**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo		23.04.2024
Periodo temporale di vigenza		2024/2026
Composizione della delegazione trattante firmataria		Parte pubblica: Segretario Comunale – Responsabile Settore Amministrativo Responsabile Settore Economico Finanziario Responsabile Settore Tecnico Responsabile Settore Polizia Municipale Parte sindacale: CGIL FP RSU CGIL FP RSU SILPOL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCI in attuazione del CCNL 16.11.2022, per il triennio 2024/2026 Criteri di riparto delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 12.09.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024/2026. Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 12.12.2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024/2026. Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 12.12.2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026. Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 30.01.2024 è stato approvato il PIAO per il triennio 2024/2026. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è contenuto nel PIAO per il triennio 2024/2026 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 30.01.2024. Sul proprio sito web istituzionale, nell'apposita sezione Trasparenza, valutazione e merito, alla data odierna, sono stati pubblicati tutti i dati relativi a quanto previsto dalla normativa vigente. Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 04.07.2023 è stato approvato il vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance. La relazione sulla performance rispetto all'anno 2024 verrà effettuata dall'organo indipendente di valutazione alla conclusione del periodo destinato allo svolgimento degli obiettivi previsti nel PIAO.
Eventuali osservazioni Nessuna.		

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Alla luce di quanto disposto dall'art. 7 del CCNL 2019/2021 il presente CCI disciplina:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Art. 7 Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 9 Reperibilità

Art. 10 Turnazioni

Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Art. 12 Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e premialità

Art. 14 Quantificazione delle risorse

Art. 15 Strumenti di premialità

Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 17 Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa

Art. 19 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 20 Principi generali

Art. 21 Indennità condizioni lavoro

Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità

CAPO IV Altri compensi. Incentivi e benefit

Art. 23 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 24 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

Art. 25 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

CAPO V Polizia Locale

Art. 26 Proventi delle violazioni al codice della strada

Art. 27 Indennità di servizio esterno

TITOLO VI FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 28 Fondo trattamento economico accessorio 2024 – costituzione

Art. 29 Fondo trattamento economico accessorio 2024 – destinazione

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 Disposizioni finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 80 del CCNL 2019/2021, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021:		
art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021	Valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "Differenziale stipendiale"	31.897,23
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	11.846,44
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	31.217,68
Art. 80, comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	13.379,00
Art. 80, comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	1.000,00
Art. 80, comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	9.000,00
Art. 80, comma 2 lett. e) CCNL 2019/2021	Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	3.200,00
Art. 80, comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	2.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) CCNL 2019/2021	specifiche disposizioni di legge di seguito dettagliate:	
	incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016 – fino al 30.06.2023	9.680,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	9.200,00
Art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 2019/2021	differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	3.100,00
Art. 98 comma 1 lett. a) CCNL 2019/2021	destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 ai contributi datoriali al fondo di previdenza Perseo-Sirio	3.000,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		128.520,35

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Reperibilità (art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

A) REPERIBILITA' PERSONALE SERVIZIO TECNICO

1. Limitatamente al personale del servizio tecnico è istituito il servizio di pronta reperibilità come disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per far fronte ad interventi urgenti ed indifferibili alle seguenti condizioni:
 - La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di reparto e dal Segretario Comunale.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di due volte al mese, debitamente programmate, per la durata 12 ore.
3. L'importo dell'indennità di reperibilità viene incrementato ad € 13,00, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
4. L'indennità di reperibilità è erogata trimestralmente sulla base di un elenco che è predisposto dal Responsabile o suo delegato, che deve essere trasmesso all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo alla conclusione del trimestre.
5. Detto compenso non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

B) REPERIBILITA' PERSONALE ADDETTO ALLO STATO CIVILE

1. Il servizio ha lo scopo di assicurare l'erogazione di servizi essenziali alla cittadinanza e precisamente la stesura degli atti di morte ed il rilascio dell'autorizzazione alla inumazione o alla tumulazione, alla cremazione e al trasporto salma o ceneri nelle giornate di sabato, e nei secondi giorni festivi consecutivi.
 2. In considerazione del fatto che le dichiarazioni di morte vanno rese all'Ufficio di Stato Civile entro le 24 (ventiquattro) ore dal decesso, il servizio sarà garantito nella fascia oraria dalle ore 9.00 alle ore 11.00.
 3. Incaricati del servizio sono i dipendenti assegnati presso l'Ufficio Servizi Demografici, in possesso della delega di Ufficiale di Stato Civile.
 4. È esclusa dal servizio di pronta reperibilità ogni attività cui l'Ente può adempiere con il ricorso alle prestazioni di lavoro ordinarie ed alla programmazione dei servizi. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per altri interventi.
 5. L'importo dell'indennità di reperibilità viene incrementato ad € 13,00, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018;
 6. L'indennità di reperibilità è erogata trimestralmente sulla base di un elenco che è predisposto dal Responsabile o suo delegato, che deve essere trasmesso all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo alla conclusione del trimestre.
4. Per l'anno 2024 viene prevista la somma di **€ 1.000,00** da destinare a tale istituto.
 5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nei premi correlati alla performance.

Turnazioni (art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - 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 e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

- la corresponsione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa svolta nel mese precedente.
- 2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
- 3. Ai fini della corresponsione della relativa indennità è previsto per l'anno 2024 lo stanziamento di € 8.000,00.
- 4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole 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, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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;

- a. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - b. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti maneggio valori come segue:
- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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 maneggio di valori di cassa.
11. È 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 Settore.
12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
13. Vengono individuate le seguenti figure:
- economo comunale
 - agenti contabili nominati con deliberazione della Giunta Comunale
14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti giornalieri:

Condizione di lavoro	Importo al giorno
Personale esposto a rischio	€ 1,00
Personale esposto a disagio	€ 1,00
Economo e personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00

15. La somma prevista per l'anno **2024** è pari ad **€ 1.000,00**.
16. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto formale da adottarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree istruttori e funzionari non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifica responsabilità sono le seguenti:

Specifica responsabilità	Importo €
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD)	400,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	400,00
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale in assenza del Responsabile di Settore	2.000,00

- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come integrata dall'Ente.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
5. Per l'anno 2024 si prevede di destinare a tale istituto la somma di **€ 3.200,00**.

Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. 50/2016 e art. 45 D. Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
4. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche (dal 01.01 al 30.06.2023)	Art. 113 D. Lgs. 50/2016	€ 9.680,00

Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 9.200,00
Compensi ISTAT	Art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 0,00
TOTALE		€ 18.880,00

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici (art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Fino al 30.06.2023 viene applicato il Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Decreto Legislativo 50/2016 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 25.02.2019.
2. A decorrere dal 01.07.2023 entra in vigore l'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023: viene pertanto applicato l'apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 72 del 04.07.2023.

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate (Art 7 comma 4 lett. g)

1. I criteri sono indicati nel Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 22.11.2022.

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio la somma di **€ 3.000,00**.

Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ai seguenti importi giornalieri lordi:

Fascia di svolgimento dell'attività in servizi esterni	Importo giornaliero
Attività prestata prevalentemente nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,50
Attività prestata prevalentemente nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno e notturno, con inizio dopo le ore 18:00.	€ 2,50

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
5. La liquidazione avviene trimestralmente, dietro attestazione del Responsabile del Settore presentata all'ufficio personale delle giornate effettivamente svolte dai dipendenti per ogni fascia.
6. Per l'anno **2024** si prevede di destinare a tale istituto la somma di **€ 2.000,00**.
7. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Con i seguenti atti dell'Amministrazione Comunale si è dato corso a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 in materia di meritocrazia e premialità:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 05.01.2013, così come modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 del 26.01.2015, n. 92 del 09.07.2015 e n. 162 del 03.12.2015, in particolare l'art. 5 il quale testualmente recita:
 - comma 1: " L'organo di valutazione delle performance è costituito da un esperto esterno, nominato dal Sindaco"
 - comma 7: "La durata dell'organo di valutazione è di tre anni, ed è rinnovabile una sola volta";
- Decreto del Sindaco n. 11 del 30.12.2021 di nomina dell'organo di valutazione, per il periodo dal 01.01.2022 e sino al 31.12.2024 nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti della società DIALOGOS s.a.s. con sede in via J. B. Fell n. 6 Susa;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 04.07.2023 di approvazione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale comunale.

Gli atti predisposti risultano coerenti con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed adeguati nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

Nello specifico all'art. 17 del CCI - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale, al fine di rendere il di misurazione e valutazione della performance accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:

- a) siano organizzate sessioni formative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di EQ ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
- b) siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
- c) il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
- d) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
- e) l'O.I.V. validi gli obiettivi;
- f) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'EQ comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlata ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano della Performance inserito nel P.I.A.O., unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte dell'EQ;
- g) la valutazione intermedia si esprime con giudizio non numerico;
- h) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla EQ a cui è assegnato il personale;
- i) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- j) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Come previsto dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 04.07.2023 di approvazione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale comunale, la valutazione è articolata in due parti:

- valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto: **Peso 50%**

- comportamenti professionali e competenze espresse: **Peso 50%.**

Una valutazione inferiore al **60%** corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Le schede di valutazione della performance del personale sono previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato.

L'Organo Indipendente di Valutazione effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione ed a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, la sezione trasparenza, valutazione e merito presente sul sito istituzionale è stata alimentata con le informazioni previste.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009:

- Le amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 30.03.2011 n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi individuati dal sistema di valutazione.

L'art. 5 del CCI prevede che le progressioni economiche orizzontali vengano effettuate secondo i seguenti criteri:

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE Euro
Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento attribuite con atti formali	Art. 96	350
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 550	Numero max: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: € 650	Numero max: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 750	Numero max: 5

Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.100	Numero max: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 900	Numero max: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1600	Numero max: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.800	Numero max: 6

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

A) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- a) In via prioritaria le progressioni economiche all'interno delle aree professionali vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili **nell'anno 2024** per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili nell'anno 2023	Risorse necessarie €
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	2	1.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	-	0,00
Operatori	€ 550,00	5	-	0,00
TOTALE			3	3.100,00

Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento per l'area istruttori e l'area funzionari e EQ qualora sia interessato personale delle sezioni speciali, ex artt. 92-96-102 e 106 CCNL 2022.

Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree.

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- c) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni siano stati valutati positivamente e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, siano stati oggetto di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale max
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	50	35	15	100
Funzionari E.Q.	65	20	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano attinenti alla mansione ricoperta;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 10 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 10 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto), in relazione

allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

La percentuale viene definita dal presente CCI nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito di apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 giorni.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

La graduatoria ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2024, ci si attende il completo raggiungimento degli stessi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Nole, 26.06.2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
(Migale Vincenzo)
firmato digitalmente

COMUNE DI NOLE

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le regole per la costituzione del fondo per le risorse decentrate sono fissate dai contratti collettivi nazionali di lavoro ed hanno un carattere vincolante, compresa la determinazione dei tetti e dei vincoli alla sua riduzione disposti dal legislatore.

L'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 ha, da ultimo, vincolato la crescita dei fondi del salario accessorio, imponendo di non superare l'ammontare delle predette voci nell'anno 2016.

Il comma 7 dell'art. 79 del CCNL 2019/2021 (sottoscritto il 16/11/2022) prevede quanto segue:

«Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.»

L'art. 79 del CCNL 2019/2021 individua le modalità di costituzione della parte stabile e variabile del fondo delle risorse decentrate.

In parte stabile (art. 79 c. 1 e 1 bis) sono state inserite le seguenti risorse:

- ✓ Lett. a) IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (ART. 67 C. 1 DEL CCNL 2016/2018)
- ✓ Lett. a) RISORSE ART. 67 COMMA 2 LETT. A), B), C), D), E) F) G) DEL CCNL 2016/2018
- ✓ Lett. b) INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) DEL CCNL 2019/2021 - 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018 Quota di competenza dell'anno 2023
- ✓ Lett. c) RISORSE STANZIATE IN CASO DI INCREMENTO STABILE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE
- ✓ Lett. d) DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D) CCNL 2019/2021 per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data di stipula del CCNL 16/11/2022 come da Orientamento Applicativo Aran RAL 1725
- ✓ Art. 79 c. 1 bis) INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS CCNL 2019/2021 - DIFFERENZIALI D3 E B3 DAL 1/4/2023

In parte variabile (art. 79 c. 2) sono state inserite le seguenti risorse:

- ✓ Lett. a)
 - SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE e NON ORDINARIAMENTE RESE
 - Lett a) RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)
 - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI
 - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)
 - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE
 - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001
 - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT

- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) – PROVENTI VIOLAZIONI CDS DESTINATI AL FONDO PERSEO
- FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)
- MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)
- RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)
- TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)
- RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)
- ✓ Lett. b) 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)
- ✓ Lett. c) SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)
- ✓ Lett. c) SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA
- ✓ Lett. d) ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)
- ✓ Lett. d) DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Inoltre, in parte variabile:

- ✓ ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)
- ✓ 0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021

In relazione alle risorse che compongono il fondo delle risorse decentrate e al rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 l'art. 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022 ha previsto quanto segue:

«La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.»

La determinazione annuale del Fondo delle risorse decentrate è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, con la determinazione del Settore Economico Finanziario n. ____ del _____.

La Giunta Comunale con la deliberazione n. 36 del 18.04.2024 ha definito lo stanziamento delle seguenti risorse di parte variabile destinate ad incrementare il Fondo risorse decentrate:

- Art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022 - 0,22% del monte salari 2018
L'importo, al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali, è quantificato in € 950,68, da ripartirsi in maniera proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2021, tra il fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 per € 686,24 e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 destinato alla retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ per € 264,44.
- Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 16.11.2022 – economie fondo straordinario
Non si sono verificate economie derivanti dal fondo straordinari dell'anno 2023 ai sensi Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 16.11.2022.
- Art. 80, comma 1, ultimo periodo CCNL 16.11.2022 – risorse residue dell'anno precedente
Sono rese disponibili risorse residue non integralmente utilizzate nell'anno precedente, derivanti da parte stabile, per € 2.084,87.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	76.421,92
---	------------------

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	1.268,67
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	-
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	-
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	-

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	23.180,24

TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	100.870,83
--	-------------------

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.996,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	797,34

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	1.534,61
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	963,82
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	3.093,48

TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	8.386,05
--	-----------------

Il Totale delle risorse stabili, così determinato, è pari ad € 109.256,88 (al lordo delle decurtazioni applicate).

Sezione II – Risorse variabili

L'art. 79 comma 2 del nuovo CCNL prevede che il Fondo continua ad essere alimentabile anche con importi variabili di anno in anno.

L'articolo 17, comma 6 del CCNL stabilisce che: "Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79".

Il fondo di parte variabile è quindi rappresentato nella seguente tabella:

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	-
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	221,00
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	-
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	-

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	-
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	-
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA	-

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	221,00
--	---------------

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	2.084,87
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	-

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018) E FINO AL 30.06.2023	9.680,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	9.200,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) – PROVENTI VIOLAZIONI CDS ART. 208 D.LGS. 285/1992 DESTINATI A FONDO PERSEO-SIRIO	3.000,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	-
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO COMPETENZA 2022- ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	686,24

TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	24.651,11
--	------------------

Il Totale delle risorse variabili, così determinato, è pari ad € 24.872,11.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni, gravanti sulla parte stabile:

Descrizione	Importo
Consolidamento decurtazioni art. 9 comma 2 DL 78/2010 – parte stabile	- 3.218,40
Decurtazione per rispetto limite fondo 2016 art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	- 2.390,24
Totale riduzioni	- 5.608,64

**TABELLA DI VERIFICA RISPETTO ART. 23, COMMA 2, D. LGS. N. 75/2017
E ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33, COMMA 2, D.L. N. 34/2019:**

	2016	2024
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	76.799,27	134.128,99
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010	- 3.218,40	- 3.218,40
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE	73.580,87	130.910,59
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	27,92	33.037,16
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	-	-
TOTALE VOCI ESCLUSE	27,92	33.037,16
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO (ELEVATE QUALIFICAZIONI)	35.125,00	36.639,44
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)	-	- 264,44
SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, GALLEGGIAMENTI) EVETNUALMENTE RAPPORTATI ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO IN CORSO	11.343,70	11.343,70
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL	-	-
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	-
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	6.604,67	6.604,67
TOTALE DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	126.626,32	152.196,80
Adeguamento limite 2016	23.180,24	-
RISORSE DA DECURTARE PER LIMITE ART. 23, CO. 2, D. LGS. N. 75/2017	149.806,56	2.390,24

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	109.256,88
- Risorse stabili non soggette al limite	- 8.386,05
Risorse variabili	24.872,11
- Risorse variabili non soggette al limite	- 24.651,11
TOTALE	101.091,83
Consolidamento decurtazioni art. 9 comma 2 DL 78/2010	- 3.218,40
Decurtazione per rispetto limite fondo 2016 art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	- 2.390,24
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE AL NETTO DECURTAZIONI	95.483,19
+ Fondo posizioni organizzative (ora incarichi EQ)	36.639,44
- 0,22% monte salari 2018 quota P.O.	- 264,44
+ Trattamento accessorio segretario comunale	11.343,70
+ Fondo per il lavoro straordinario	6.604,67
TOTALE SOMME SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	149.806,56

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse di parte stabile saranno destinate a finanziare i seguenti istituti (art. 80 CCNL 2019/2021):

- Progressione economica anni precedenti alla riclassificazione ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021;
- Differenziali stipendiali (art. 14 CCNL 2019/2021);
- Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett b) e c), CCNL 22/01/2004).

Dopo aver finanziato gli istituti sopra elencati, potranno essere destinate, secondo l'accordo con la parte sindacale, a:

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis VVNL 2016/2018);
- Indennità di turno, reperibilità;
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021);
- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021);
- Indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021);
- Attuazione piani di welfare (art. 82 c. 2 CCNL 2019/2021).

Tra le risorse di parte variabile ce ne sono alcune specificatamente destinate, tra cui:

- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 80 c. g) CCNL 2019/2021) IMU/TARI – FUNZIONI TECNICHE – ISTAT
- Destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208, comma 4, lettera c) e art. 5 del D.Lgs. 285/1992 ai contributi datoriali al fondo di previdenza Perseo-Sirio (Art. 98 comma 1 lett. a) CCNL 2019/2021)

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal contratto integrativo le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche e differenziali stipendiali	31.897,23
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett b) e c), CCNL 22/01/2004)	11.846,44
Totale	43.743,67

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	109.256,88
Decurtazioni	- 5.608,64
Totale risorse stabili	103.648,24
Risorse variabili	24.872,11
Totale costituzione del fondo:	128.520,35
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento	- 43.743,67
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	84.776,68

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2024 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2016.

L'art. 23 del d.lgs. n. 75/2017 prevede: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato (comma relativo alla riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio)”*.

L'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in vigore dal 1° maggio, all'ultimo periodo cambia però completamente le regole di calcolo vigenti. Dal momento dell'entrata in vigore del decreto attuativo previsto dalla norma (da emanarsi entro 60 gg. dall'entrata in vigore del D.L. n. 34), il parametro di riferimento non sarà più un valore stabile e duraturo nel tempo, ma dinamico e variabile in proporzione ai dipendenti in servizio. Il predetto art. 33 recita infatti: « Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. » Dopo il decreto ministeriale, il limite al trattamento accessorio dovrà essere adeguato in aumento o in diminuzione per garantire un valore medio pro capite prendendo a riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Occorre chiarire che ciò che viene toccato dalla norma non è il fondo delle risorse decentrate, ma il limite. È il limite che aumenta o diminuisce, non la costituzione del fondo.

Si evidenzia che la Ragioneria Generale dello Stato, nella circolare n. 16/2020 relativa al conto annuale 2019, specifica che a seguito di diverse ma costanti indicazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti, può ammettersi che il limite vada rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione. Tale indicazione consente di incrementare fino alla concorrenza del limite generale della retribuzione accessoria dell'intera amministrazione, chiaramente utilizzando esclusivamente gli strumenti normativi vigenti a disposizione, le risorse di una categoria di personale in presenza di una corrispondente diminuzione di quelle disposte per una diversa categoria. La verifica dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 di cui alla tabella seguente:

	2016	2024
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	76.799,27	134.128,99
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010	- 3.218,40	- 3.218,40
DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE 2016		- 2.390,24
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE	73.580,87	128.520,35
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	27,92	33.037,16
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	-	-
TOTALE VOCI ESCLUSE	- 27,92	- 33.037,16
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO (ELEVATE QUALIFICAZIONI)	35.125,00	36.639,44
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)	-	- 264,44
SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, GALLEGGIAMENTI) EVENTUALMENTE RAPPORTATI ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO IN CORSO	11.343,70	11.343,70
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL	-	-
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	-
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	6.604,67	6.604,67
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	126.626,32	149.806,56
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 23 AI SENSI D.L. 34/2019	23.180,24	-
VERIFICA LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	149.806,56	149.806,56

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al titolo I della spesa – codice 01 (spese di personale) del bilancio di previsione 2024, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 venga rispettato.

Il limite di spesa rispetto al fondo dell'anno 2016, integrato con quanto previsto dalla normativa vigente, risulta rispettato.

In particolare, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del DL 25.05.2017 n. 75 è stato adeguato in aumento per € 23.180,24 per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, in applicazione dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato e destinato con il contratto collettivo integrativo è stanziato al titolo I della spesa – codice 01 (spese di personale) del bilancio di previsione 2024 nel modo seguente:

Istituto contrattuale	Fondi assegnati	Capitoli	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche e differenziali stipendiali	31.897,23	1021/1081/1111/1181/1261	31.897,23
Indennità di comparto	11.846,44	1021/1081/1111/1181/1261	11.846,44
Fondo trattamento economico accessorio	62.896,68	1023	62.896,68
Incentivi funzioni tecniche	9.680,00	1082.3/1082.4/1087.3	9.680,00
Incentivi recupero IMU/TARI	9.200,00	1184	9.200,00
Destinazione proventi violazioni CDS	3.000,00	1263.3	3.000,00
<i>Totale salario accessorio stanziato su Bilancio 2024</i>	<i>128.520,35</i>	-	<i>128.520,35</i>
Oneri previdenziali (cpdel)	14.969,41	1022	14.969,41
Irap	5.346,22	1064	5.346,22
<i>Totale contributi previdenziali ed irap</i>	<i>20.315,63</i>	-	<i>20.315,63</i>

Nole, 18.04.2024

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
(MIGALE Vincenzo)
firmato digitalmente

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2024-2026**

In data 23.04.2024 alle ore 9:30 presso la residenza municipale del Comune di Nole, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	Barbato dott.ssa Susanna	P [x]	A []
Componente	Responsabile di settore	Migale Vincenzo	P [x]	A []
Componente	Responsabile di settore	Ortalda dott. Marco	P [x]	A []
Componente	Responsabile di settore	Rocchietti arch. Fabrizio	P [x]	A []

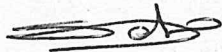
la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Ossola Gianluca	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Cutaia Maurizio	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Negrino Riccardo	P []	A [x]
OO.SS. Territoriale	C.S.A.	Arace Luigi	P []	A [x]
R.S.U. Aziendale		Chionio Elena	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale		Nutricato Maria Ada	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale		Mazzacori Caterina	P [x]	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2024 – 2026.

Per la delegazione di parte datoriale:

BARBATO dott.ssa Susanna



MIGALE Vincenzo



ORTALDA Marco

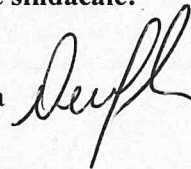


ROCCHIETTI Fabrizio

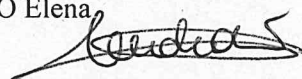


Per la delegazione sindacale:

OSSOLA Gianluca



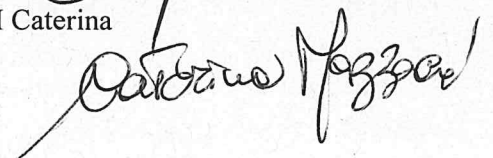
CHIONIO Elena



NUTRICATO Maria Ada



MAZZACORI Caterina



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 <i>Quadro normativo e contrattuale</i>	3
Art. 2 <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 3 <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	4
Art. 4 <i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	5
Art. 5 <i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	5
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
Art. 6 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	10
Art. 7.....	10
<i>Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato</i>	10
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	11
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	11
Art. 8 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	11
Art. 9 <i>Reperibilità</i>	12
Art. 10 <i>Turnazioni</i>	13
Art. 11 <i>Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i>	13
Art. 12 <i>Lavoro straordinario e Banca delle ore</i>	13
Art. 13 <i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	14
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	15
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	15
Art. 14 <i>Quantificazione delle risorse</i>	15
Art. 15 <i>Strumenti di premialità</i>	15
Art. 16 <i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	16
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	17
Art. 17.....	17
<i>Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale</i>	17
Art. 18 <i>Premio correlato alla performance organizzativa</i>	18
Art. 19 <i>Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	18
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	20
Art. 20 <i>Principi generali</i>	20
Art. 21 <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	20
Art. 22 <i>Indennità per specifiche responsabilità</i>	22
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	24
Art. 23 <i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	24
Art. 24 <i>Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i>	24
Art. 25 <i>Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate</i>	24
CAPO V POLIZIA LOCALE.....	25
Art. 26 <i>Proventi delle violazioni al codice della strada</i>	25
Art. 27.....	25
<i>Indennità di servizio esterno</i>	25
TITOLO VI FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO.....	26
Art. 28 <i>Fondo trattamento economico accessorio anno 2024 – costituzione</i>	26
Art. 29 <i>Fondo trattamento economico accessorio anno 2024 – destinazione</i>	28
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	30
Art. 30 <i>Disposizioni finali</i>	30

2

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 05.01.2023 e s.m.i.;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 73 del 04.07.2023.
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2026.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

3



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

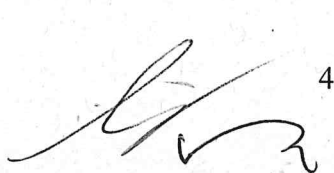
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



4



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

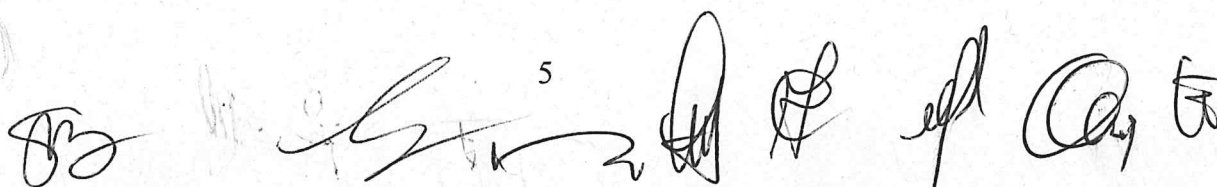
La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE Euro
Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento attribuite con atti formali	Art. 96	350
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 550	Numero max: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: € 650	Numero max: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 750	Numero max: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.100	Numero max: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 900	Numero max: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1600	Numero max: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.800	Numero max: 6

5



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

A) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- a) In via prioritaria le progressioni economiche all'interno delle aree professionali vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili **nell'anno 2024** per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili nell'anno 2024	Risorse necessarie €
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	2	1.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	-	0,00
Operatori	€ 550,00	5	-	0,00
TOTALE			3	3.100,00

Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento per l'area istruttori e l'area funzionari e EQ qualora sia interessato personale delle sezioni speciali, ex artt. 92-96-102 e 106 CCNL 2022.

Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree.

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- c) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni siano stati valutati positivamente e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, siano stati oggetto di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

C) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale max
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	50	35	15	100
Funzionari E.Q.	65	20	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

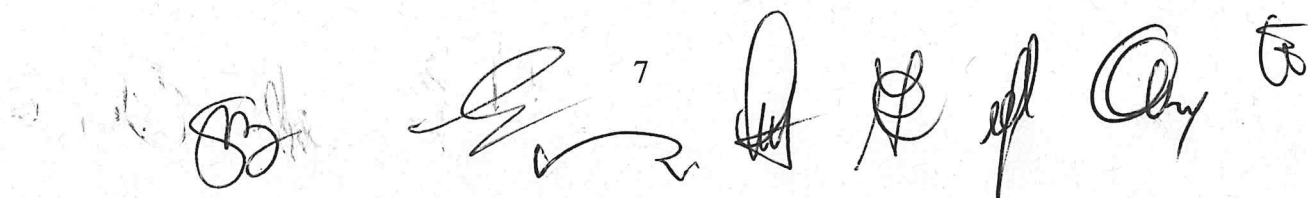
C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano attinenti alla mansione ricoperta;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

7



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 10 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 10 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

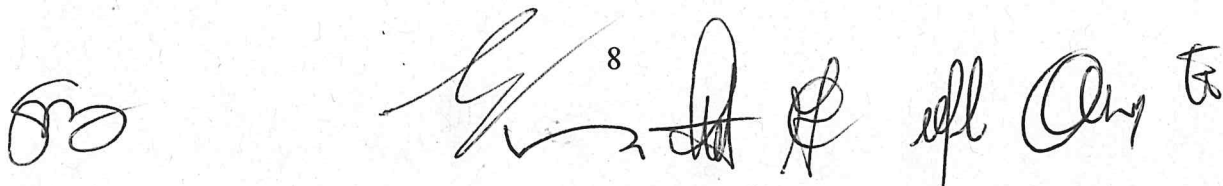
La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

La percentuale viene definita dal presente CCI nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito di apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 giorni.

8



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

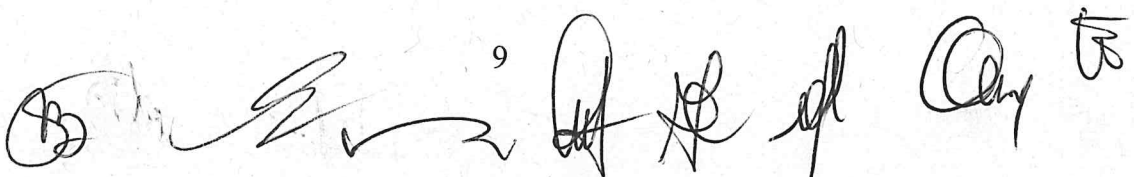
- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

La graduatoria ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9



Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6
Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) La somma a disposizione viene ripartita equamente per il numero di posizioni organizzative e successivamente distribuita in base al punteggio medio di valutazione ottenuto.
 - c) I risparmi derivanti dalla distribuzione generano economia di bilancio.
3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 7

Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, 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 quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del Decreto Legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



10



TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

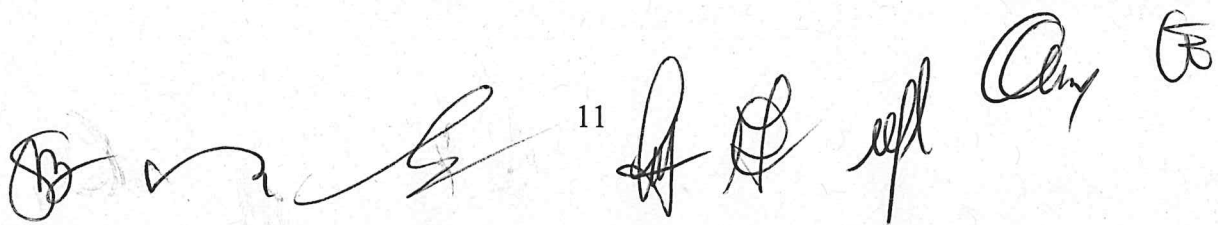
Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. 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, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

11



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 9
Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

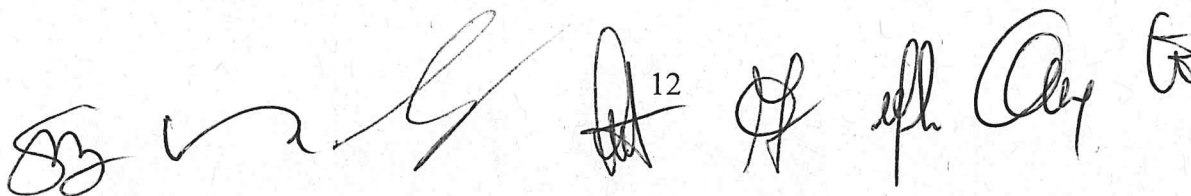
1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

A) REPERIBILITA' PERSONALE SERVIZIO TECNICO

1. Limitatamente al personale del servizio tecnico è istituito il servizio di pronta reperibilità come disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per far fronte ad interventi urgenti ed indifferibili alle seguenti condizioni:
 - La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di reparto e dal Segretario Comunale.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di due volte al mese, debitamente programmate, per la durata 12 ore.
3. L'importo dell'indennità di reperibilità viene incrementato ad € 13,00, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
4. L'indennità di reperibilità è erogata trimestralmente sulla base di un elenco che è predisposto dal Responsabile o suo delegato, che deve essere trasmesso all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo alla conclusione del trimestre.
5. Detto compenso non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

B) REPERIBILITA' PERSONALE ADDETTO ALLO STATO CIVILE

1. Il servizio ha lo scopo di assicurare l'erogazione di servizi essenziali alla cittadinanza e precisamente la stesura degli atti di morte ed il rilascio dell'autorizzazione alla inumazione o alla tumulazione, alla cremazione e al trasporto salma o ceneri nelle giornate di sabato, e nei secondi giorni festivi consecutivi.
 2. In considerazione del fatto che le dichiarazioni di morte vanno rese all'Ufficio di Stato Civile entro le 24 (ventiquattro) ore dal decesso, il servizio sarà garantito nella fascia oraria dalle ore 9.00 alle ore 11.00.
 3. Incaricati del servizio sono i dipendenti assegnati presso l'Ufficio Servizi Demografici, in possesso della delega di Ufficiale di Stato Civile.
 4. È esclusa dal servizio di pronta reperibilità ogni attività cui l'Ente può adempiere con il ricorso alle prestazioni di lavoro ordinarie ed alla programmazione dei servizi. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per altri interventi.
 5. L'importo dell'indennità di reperibilità viene incrementato ad € 13,00, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018;
 6. L'indennità di reperibilità è erogata trimestralmente sulla base di un elenco che è predisposto dal Responsabile o suo delegato, che deve essere trasmesso all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo alla conclusione del trimestre.
4. Per l'anno 2024 viene prevista la somma di € 1.000,00 da destinare a tale istituto.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nei premi correlati alla performance.



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 10
Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - 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 e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - la corresponsione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa svolta nel mese precedente.
2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
3. Ai fini della corresponsione della relativa indennità è previsto per l'anno **2024** lo stanziamento di € **8.000,00**.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

Art. 11
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore.

Art. 12
Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 100.
 - b. 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 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - 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 Elevate Qualificazioni
 - c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Settore riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 180, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si riconosce ai dipendenti l'orario flessibile giornaliero, stabilendo una fascia di tolleranza pari a sessanta minuti complessivi giornalieri fruibili senza bisogno di richiesta alcuna e purché non venga pregiudicato l'orario di apertura degli uffici al pubblico, da utilizzarsi:

- per posticipare l'entrata mattutina
- per anticipare l'uscita sia mattutina che pomeridiana
- per anticipare il rientro pomeridiano

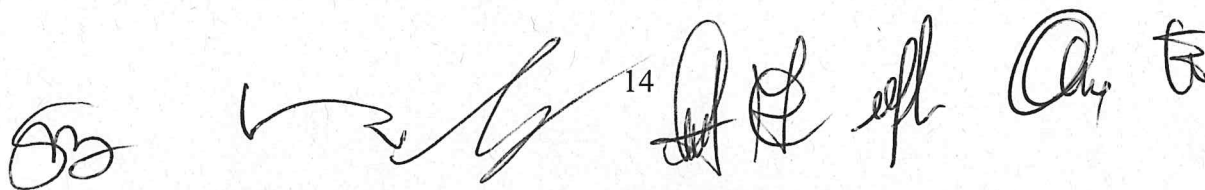
dando atto che nel caso in cui l'utilizzo dell'orario flessibile determini un debito orario, questo debba essere recuperato entro due mesi dal mese di maturazione dello stesso, previo accordo con il responsabile di settore competente.

La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

14



TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

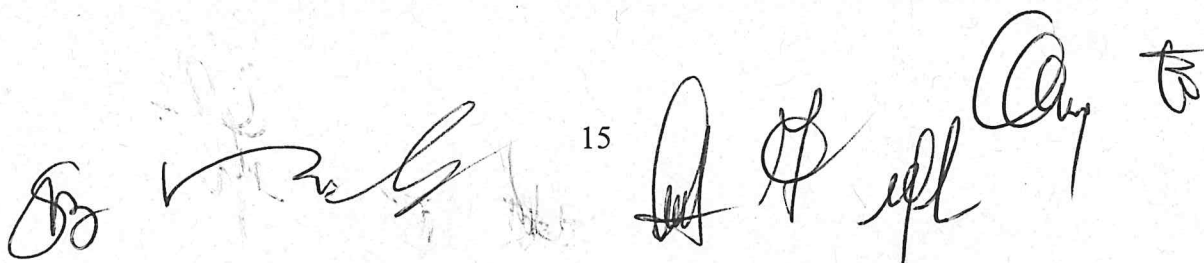
Art. 14
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con apposita determinazione del Settore Finanziario. Le risorse disponibili per l'anno 2024, da destinare alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 84.776,68.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 vengono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché 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 CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - 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;
 - h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

15



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 16

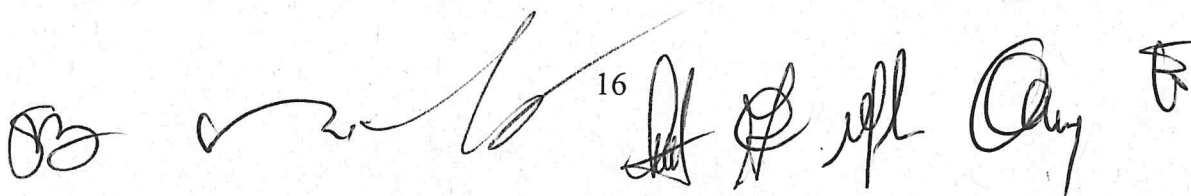
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) 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, non appiattimento retributivo;
 - b) 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;
 - c) 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, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 84.776,68, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'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, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo del presente CCI	Importo €
Premi correlati alla performance organizzativa	Art. 17	31.217,68
Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 18	13.379,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 20	1.000,00
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	Art. 10 (turno) Art. 9 (reperibilità)	9.000,00

16



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 21	3.200,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Art. 26	2.000,00
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	Art. 22	18.880,00
Destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 ai contributi datoriali al fondo di previdenza Perseo-Sirio – art. 98 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Art. 26	3.000,00
Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	Art. 5	3.100,00
Totale		84.776,68

CAPO II

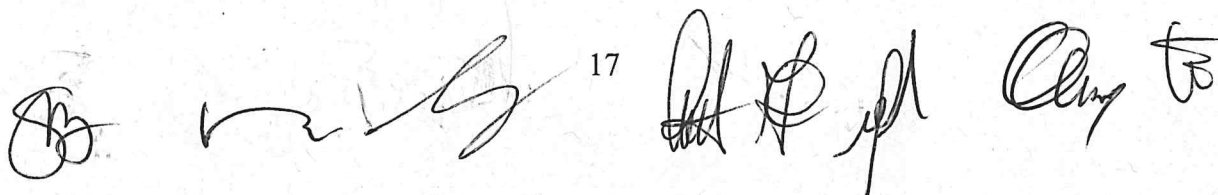
Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di risultato da corrispondere ai dipendenti titolari di elevata qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 73 del 04.07.2023.
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a) siano organizzate sessioni formative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di EQ ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b) siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c) il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - d) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
 - e) l'O.I.V. validi gli obiettivi;
 - f) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'EQ comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlata ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano della Performance inserito nel P.I.A.O., unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte dell'EQ;
 - g) la valutazione intermedia si esprime con giudizio non numerico;
 - h) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla EQ a cui è assegnato il personale;
 - i) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;

17



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- j) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti:
- valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto: **Peso 50%**
 - comportamenti professionali e competenze espresse: **Peso 50%**.
4. Una valutazione inferiore al **60%** corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 18

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel caso di rapporto di lavoro di durata inferiore all'anno, il premio viene riproporzionato in base al periodo di effettivo servizio.
1. Per l'anno 2024 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 31.217,68 alla performance collettiva.
2. I risparmi derivanti dalla distribuzione dei premi di performance collettiva vanno in economia.

Art. 19

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

2. **Alla performance individuale viene destinato il 30% delle risorse a disposizione per l'incentivazione della performance.**
3. Per l'anno 2024 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 13.379,00 alla performance individuale. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 6, viene suddiviso tra i dipendenti in base alla valutazione attribuita dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Per poter concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare. In tal caso il premio viene riproporzionato in base al periodo di effettivo servizio.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il premio non viene riproporzionato alla relativa percentuale di tempo lavorato.
7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, **è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente**, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€ 13.379,00
Numero complessivo di dipendenti valutabili	19
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale	€ 704,16
Valore maggiorazione 30% della media individuale	€ 211,25
N. dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione	4
Somma da destinare alla maggiorazione	€ 845,00

18

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

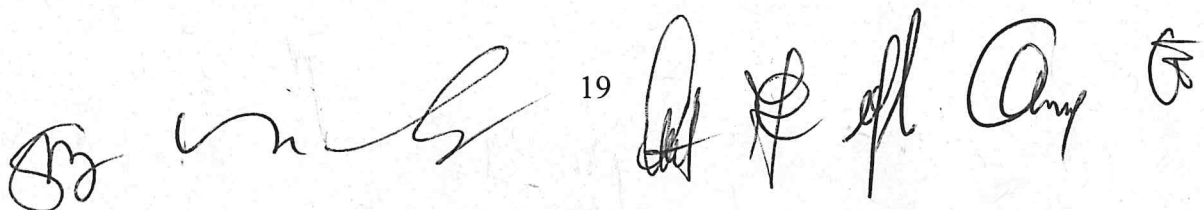
8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è **di n. 1 dipendente per settore.**
9. Si considerano valutazioni più elevate quelle uguali o superiori alla media di 98.

10. Per **l'anno 2024**, la somma di € 13.859,00 destinata alla performance individuale ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022 viene quindi così suddivisa:

Premi correlati alla performance individuale	€ 12.534,00
Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)	€ 845,00

11. I risparmi derivanti dalla distribuzione dei premi di performance individuale vanno in economia.

19



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 20
Principi generali

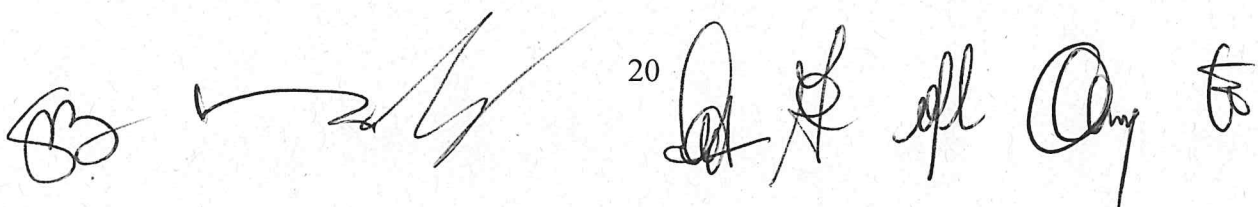
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del responsabile del settore.
5. 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.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance di cui agli art. 17 e 18 del presente contratto integrativo.

Art. 21
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole 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, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo

20



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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 maneggio di valori di cassa.

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

11. È 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 Settore.
12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
13. Vengono individuate le seguenti figure:
- economo comunale
 - agenti contabili nominati con deliberazione della Giunta Comunale
14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti giornalieri:

Condizione di lavoro	Importo al giorno
Personale esposto a rischio	€ 1,00
Personale esposto a disagio	€ 1,00
Economo e personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00

15. La somma prevista per l'anno 2024 è pari ad € 1.000,00.
16. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

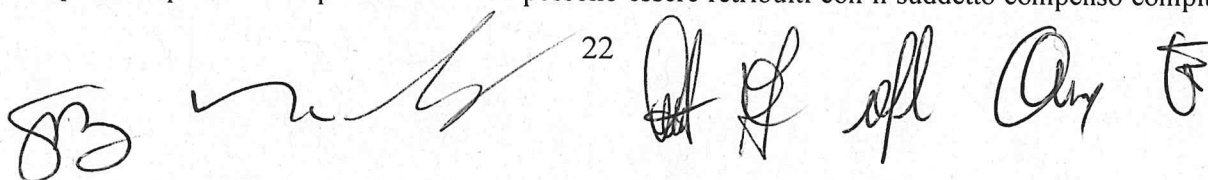
Art. 22
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto formale da adottarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree istruttori e funzionari non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti.
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifica responsabilità sono le seguenti:

Specifiche responsabilità	Importo €
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD)	400,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	400,00
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale in assenza del Responsabile di Settore	2.000,00

- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e

22

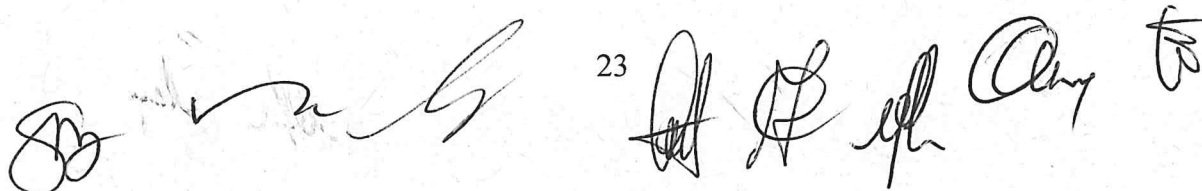


COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come integrata dall'Ente.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
5. Per **l'anno 2024** si prevede di destinare a tale istituto la somma di **€ 3.200,00**.
6. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

23



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 23

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. 50/2016 e art. 45 D. Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
4. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche (dal 01.01 al 30.06.2023)	Art. 113 D. Lgs. 50/2016	€ 9.680,00
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 9.200,00
Compensi ISTAT	Art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 0,00
TOTALE		€ 18.880,00

Art. 24

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. A decorrere dal 01.07.2023 è entrato in vigore l'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023: viene pertanto applicato l'apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 72 del 04.07.2023 nel quale sono contenuti i criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.

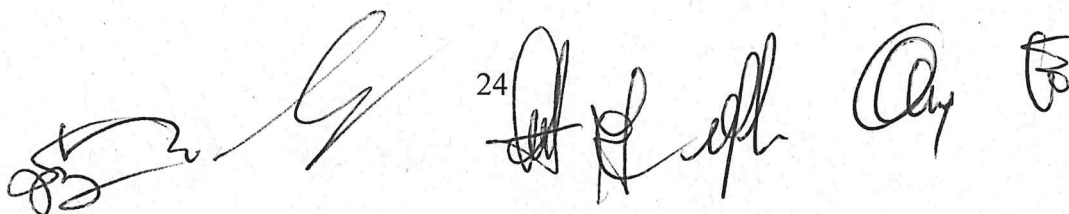
Art. 25

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. I criteri sono indicati nel Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 22.11.2022.

24



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO V
POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 26
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio la somma di **€ 3.000,00**.

Art. 27
Indennità di servizio esterno
(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ai seguenti importi giornalieri lordi:

Fascia di svolgimento dell'attività in servizi esterni	Importo giornaliero
Attività prestata prevalentemente nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,50
Attività prestata prevalentemente nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno e notturno, con inizio dopo le ore 18:00.	€ 2,50

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
5. La liquidazione avviene trimestralmente, dietro attestazione del Responsabile del Settore presentata all'ufficio personale delle giornate effettivamente svolte dai dipendenti per ogni fascia.
6. Per **l'anno 2024** si prevede di destinare a tale istituto la somma di **€ 2.000,00**.
7. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VI

Fondo trattamento economico accessorio

Art. 28

Fondo trattamento economico accessorio anno 2024 – costituzione

RISORSE STABILI

Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 2019/2021:		
art. 67, comma 1, Ccnl 2016/2018	importo unico consolidato dell'anno: tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di Revisione	76.421,92
art. 67, comma 2 lett. a) Ccnl 2016/2018	€ 83,20 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2015. Tale incremento stabile è decorso dall' 01/01/2019.	1.996,80
art. 67, comma 2 lett. b) Ccnl 2016/2018	differenziali posizioni economiche da Ccnl 2016/2018, per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	797,34
art. 67, comma 2 lett. c) Ccnl 2016/2018	R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) e assegni <i>ad personam</i> non più attribuiti al personale cessato	1.268,67
art. 67, comma 2 lett. d) Ccnl 2016/2018	somme riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. 165/2001	0,00
art. 67, comma 2 lett. e) Ccnl 2016/2018	importi stabili necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 67, comma 2 lett. g) Ccnl 2016/2018	importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi del lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	0,00
Art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 2019/2021	€ 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31.12.2018. Quota di competenza dell'anno 2023	1.534,61
Art. 79, comma 1, lett. c) CCNL 2019/2021	Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile dalla consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	23.180,24
Art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 2019/2021	differenziali posizioni economiche da Ccnl 2019/2021, per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni	963,82

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

	iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data di stipula del Ccnl 16/11/2022	
Art. 79, comma 1 bis CCNL 2019/2021	differenziale stipendiale, calcolato dalla data della riclassificazione del personale (01.04.2023), tra B3 e B1 pari ad € 2.320,11, e tra D3 e D1 pari ad € 0,00;	3.093,48
TOTALE RISORSE STABILI		109.256,88
Decurtazione consolidata		- 3.218,40
Decurtazione per rispetto limite 2016		- 2.390,24
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DECURTAZIONI		103.648,24

RISORSE VARIABILI

Art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 2019/2021:		
art. 67, comma 3, lett. a) Ccnl 2016/2018	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (c.d. "sponsorizzazioni")	0,00
art. 67, comma 3, lett. b) Ccnl 2016/2018	quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del d.l. 98/2011 (Piani di razionalizzazione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) Ccnl 2016/2018	specifiche disposizioni di legge di seguito dettagliate:	
	incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016 – fino al 30.06.2023	9.680,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	9.200,00
	destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 ai contributi datoriali al fondo di previdenza Perseo-Sirio	3.000,00
art. 67, comma 3, lett. d) Ccnl 2016/2018	importi <i>una tantum</i> corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione del personale cessato nel corso dell'anno precedente	221,00
art. 67, comma 3, lett. f) Ccnl 2016/2018	risorse di cui all'art 54 del Ccnl 14.09.2000 (messi notificatori)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k) Ccnl 2016/2018	risorse variabili aggiuntive a seguito di trasferimenti di personale, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento	0,00
Art. 79 comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021	risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	0,00

27

COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 79, comma 3 CCNL 2019/2021	importo calcolato in base al disposto che prevede l'incremento, del fondo e del budget delle P.O., fino allo 0,22% del monte salari 2018, con suddivisione proporzionale sulla base della composizione degli stessi nell'anno 2021	686,24
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021	risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (parte stabile), non integralmente utilizzate in anni precedenti	2.084,87
TOTALE RISORSE VARIABILI		24.872,11

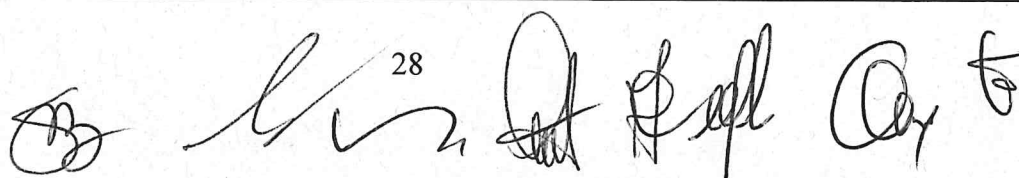
TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2024	128.520,35
Voci escluse dal limite D.Lgs. 75/2017	- 33.037,16
Fondo sottoposto a certificazione	95.483,19
Fondo p.o. sottoposto a certificazione	36.375,00
Salario accessorio segretario comunale sottoposto a certificazione	11.343,70
Fondo straordinari	6.604,67
Totale da assoggettare a verifica art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	149.806,56

Art. 29

Fondo trattamento economico accessorio anno 2024 – destinazione

Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021:		
art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021	Valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "Differenziale stipendiale"	31.897,23
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	11.846,44
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	31.217,68
Art. 80, comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	13.379,00

28



COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 80, comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	1.000,00
Art. 80, comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	9.000,00
Art. 80, comma 2 lett. e) CCNL 2019/2021	Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	3.200,00
Art. 80, comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	2.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) CCNL 2019/2021	specifiche disposizioni di legge di seguito dettagliate:	
	incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016 – fino al 30.06.2023	9.680,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	9.200,00
Art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 2019/2021	differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	3.100,00
Art. 98 comma 1 lett. a) CCNL 2019/2021	destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 ai contributi datoriali al fondo di previdenza Perseo-Sirio	3.000,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		128.520,35

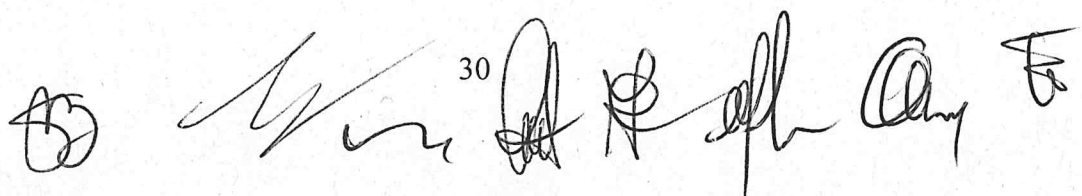
COMUNE DI NOLE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 30
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

30

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left is a circular stamp or mark. To its right are several cursive signatures, some of which are partially obscured by the number '30' printed above them. The signatures appear to be of various individuals, likely representing the parties to the agreement.

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.