

COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
PER IL TRIENNIO 2023/2025**

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		18.07.2023
Periodo temporale di vigenza		2023/2025
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
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCI in attuazione del CCNL 16.11.2022, per il triennio 2023/2025 Criteri di riparto delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2023
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. 40 del 30.09.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023/2025. Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 20.12.2022 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023/2025. Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 20.12.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025. Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 31.01.2023 è stato approvato il PIAO per il triennio 2023/2025. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è contenuto nel PIAO per il triennio 2023/2025 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 31.01.2023. 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 2023 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 2023 – costituzione

Art. 29 Fondo trattamento economico accessorio 2023 – 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"	25.436,79
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	11.507,44
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	31.427,17
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	13.468,79
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	8.800,00
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	1.600,00
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)	3.750,00
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 2023		120.870,19

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 **2023** 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 **2023** lo stanziamento di **€ 7.800,00**.
 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 **2023** 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 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	400,00

- 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 2023 si prevede di destinare a tale istituto la somma di **€ 1.600,00**.
- 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 2023, 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: verrà 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 **2023** 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 2023** 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	1	650,00
Operatori	€ 550,00	5	-	0,00
TOTALE			4	3.750,00

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:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano attinenti alla mansione ricoperta;
- b) 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;
- c) 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 2023, ci si attende il completo raggiungimento degli stessi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Nole, 31.08.2023

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(f.to BARBATO dott.ssa Susanna)