



COMUNE DI ROCCA CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE N. 2 DEL 18.12.2023

Il giorno **diciotto** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventitre**, si procede con la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023.

Sono presenti:

PARTE PUBBLICA:

BERTINO dott. Luca Francesco, Segretario Comunale – Presidente delegazione trattante di parte pubblica

BERTINO Roberta, Responsabile dell'Area Amministrativo Finanziaria – componente

PARTE SINDACALE:

Ossola Gianluca – Rappresentante CGIL

Osella Paolo – Rappresentante UIL

Iacuzzi Daniele – Rappresentante R.S.U.

Visto il verbale n. 1 del 5.07.2023 "Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023".

A seguito della certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, della relazione illustrativa tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Amministrativo Finanziaria e dell'autorizzazione della Giunta Comunale, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato del personale non dirigente", viene sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023.

Le parti danno atto:

- che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 ammonta a complessivi € 38.687,68 e che i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, che verranno erogato al personale avente diritto, ammontano ad € 13.014,09 oltre ad eventuali ulteriori economie risultanti.

Letto, confermato e sottoscritto

Le Parti Sindacali
OSSOLA Gianluca
OSELLA Paolo
IACUZZI Daniele

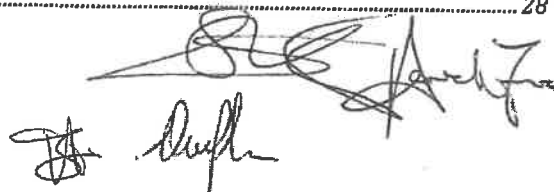
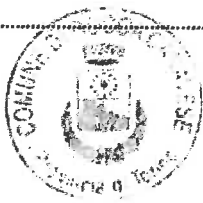


La Parte Pubblica
BERTINO Dott. Luca Francesco
BERTINO Roberta

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>4</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	5
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>5</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7.....</i>	<i>10</i>
<i>Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....</i>	<i>10</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	11
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	11
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 Reperibilità.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 10 Turnazioni.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>14</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	15
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	15
<i>Art. 14 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 15 Strumenti di premialità.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	<i>16</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	17
<i>Art. 17.....</i>	<i>17</i>
<i>Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 19 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>18</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	19
<i>Art. 20 Principi generali.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 21 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	<i>21</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	23
<i>Art. 23 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 24 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 25 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate.....</i>	<i>23</i>
CAPO II POLIZIA LOCALE.....	24
<i>Art. 26 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 27.....</i>	<i>24</i>
<i>Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>24</i>
TITOLO VI FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO.....	25
<i>Art. 28 Fondo trattamento economico accessorio anno 2023 – costituzione.....</i>	<i>25</i>
<i>Art. 29 Fondo trattamento economico accessorio anno 2023 – destinazione.....</i>	<i>27</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	28
<i>Art. 30 Disposizioni finali.....</i>	<i>28</i>



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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. 28 del 17.04.2023 e s.m.i.;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 80 del 15.12.2020.
 - 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 2025.
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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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)

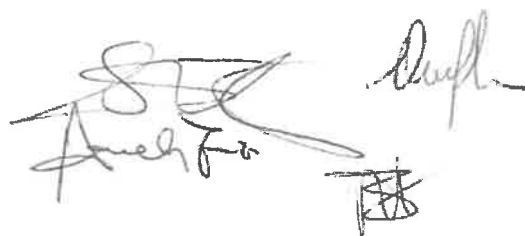
1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

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



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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 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	-	0,00
Istruttori	€ 750,00	5	1	750,00*
Operatori esperti	€ 650,00	5	-	0,00
Operatori	€ 550,00	5	-	0,00
TOTALE			1	750,00

* Da porporionare per n. 3 mesi in quanto decorrente dal 1 ottobre 2023

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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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.

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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.45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - 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.



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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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 2023 viene prevista la somma di € 300,00 da destinare a tale istituto.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nei premi correlati alla performance.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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 non sono previsti attualmente stanziamenti in quanto non ricorre la casistica.
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

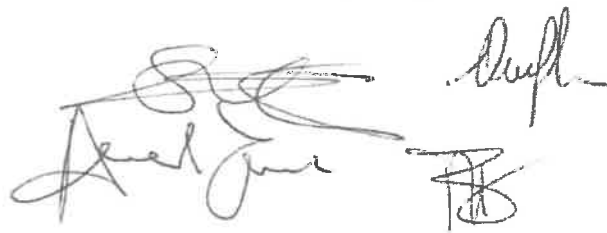
(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

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 Area 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 ROCCA CANAVESE
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.



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. In sede di prima applicazione del CCNL 2023-2025, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 7 del 7.06.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, 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 29.537,59.
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 2023 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;



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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 quali-quantitativo 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 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 47 del 7.06.2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 29.537,59 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	9.109,86
Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 18	3.904,23
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 20	813,00
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)	300,00

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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	4.400,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Art. 26	0,00
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	10.823,00
Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	Art. 5	187,50
Totale		29.537,59

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. 80 del 15.12.2020.
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;
 - 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%**.



17



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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.
2. Per l'anno 2023 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 9.109,86 alla performance collettiva.
3. 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)

1. Alla performance individuale viene destinato il 30% delle risorse a disposizione per l'incentivazione della performance.
2. Per l'anno 2023 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 3.904,23 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.
3. 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.
4. Per poter essere valutati e 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.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il premio non viene riproporzionato alla relativa percentuale di tempo lavorato.
6. 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:

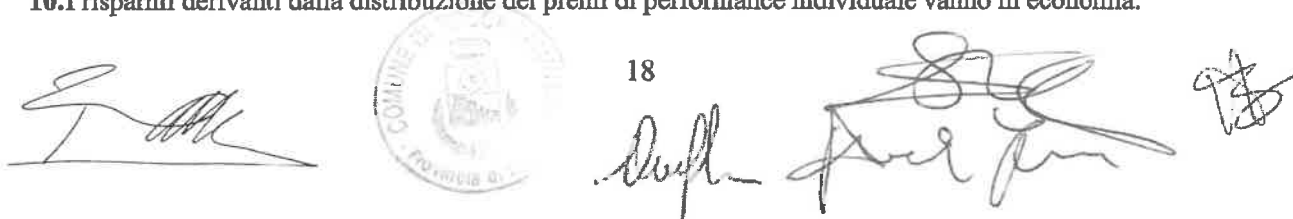
Premi correlati alla performance individuale	€ 3.904,23
Numero complessivo di dipendenti valutabili	6
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale	€ 650,70
Valore maggiorazione 30% della media individuale	€ 195,21
N. dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione	2
Somma da destinare alla maggiorazione	€ 390,42

7. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è di n. 1 dipendente per area.
8. Si considerano valutazioni più elevate quelle uguali o superiori alla media di 98.
9. Per l'anno 2023, la somma di € 3.904,23 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	€ 3.513,81
Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)	€ 390,42

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

18



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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 la

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- 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.
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 Area.

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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 € 813,00.

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.

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:

Specifica responsabilità	Importo €
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi riguardanti gli atti di costituzione in giudizio dell'ente nelle controversie, predisposizione di atti transattivi, istruttoria e predisposizione di proposte di deliberazione per la Giunta ed il Consiglio, predisposizione di bandi, capitoli e contratti, comunicazioni ai soggetti destinatari dei procedimenti, predisposizione di determinazioni, autorizzazioni, concessioni, nulla-osta	3.000,00
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 dall'integrale gestione dei procedimenti relativi all'Edilizia Privata	1.000,00

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- 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 € 4.400,00.
 6. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
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 dell'area 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 31.12.2023)	Art. 113 D. Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023	€ 5.823,00
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 5.000,00
Compensi ISTAT	Art. 70 ter CCNL 21.05.2018	€ 0,00
TOTALE		€ 10.823,00

Art. 24

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. 76 del 16.09.2022.
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. 83 del 26.10.2023.

Art. 25

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. A 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.



COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO II
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.

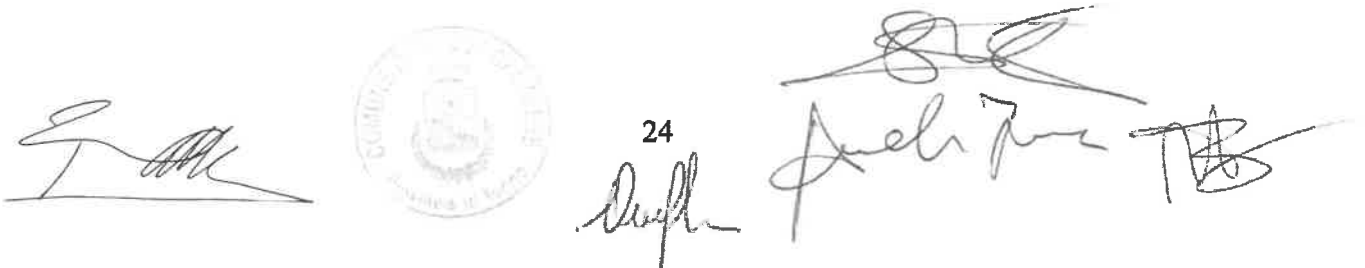
Art. 26
Proventi delle violazioni al codice della strada

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 non sono attualmente destinate ad istituti contrattuali regolati dalla presente fonte normativa non essendo presente personale di polizia locale dipendente dell'Ente.

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 servizio esterno non sono attualmente previste indennità non essendo presente personale alle dirette dipendenze dell'ente.
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 dell'area presentata all'ufficio personale delle giornate effettivamente svolte dai dipendenti per ogni fascia.
6. Per l'anno 2023 non si prevede di destinare somme a tale istituto.
7. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

24

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the signatures is a circular official stamp of the Comune di Rocca Canavese, which includes the text 'COMUNE DI ROCCA CANAVESE' and 'CITTA' METROPOLITANA DI TORINO'. The page number '24' is printed in the center above the signatures.

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VI

Fondo trattamento economico accessorio

Art. 28

Fondo trattamento economico accessorio anno 2023 – 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	16.998,69
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.	665,60
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	72,15
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 – il personale cessato nel 2022 non aveva Ria o a.a.p. in godimento	2.744,98
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 stanziare	0,00
Art. 33 comma 2 DL 34/19	Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	3.153,10
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	464,75
Art. 79, comma 1, lett. c) CCNL 2019/2021	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile dalla consistenza di personale, in coerenza con il piano	0,00

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

	dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	
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 iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data di stipula del Ccnl 16/11/2022	79,30
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;	2.595,90
TOTALE RISORSE STABILI		26.774,47
Decurtazione consolidata		- 766,45
Decurtazione per rispetto limite 2016		- 1.137,50
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DECURTAZIONI		24.870,52

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 – art. 45 d.lgs. 36/2023	5.823,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	5.000,00
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	0,00
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

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 2019/2021	Incremento max 1,2% monte salari 1997	1.242,51
Art. 79 comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021	risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	500,97
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	321,18
Art 79, comma 5 CCNL 2019/2021	Economie anni precedenti - quota <i>una tantum</i> ex art. 79, comma 1 lettera b) (Euro 84,50 <i>pro capite</i>), di competenza degli anni 2021 e 2022	929,50
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021	risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (parte stabile), non integralmente utilizzate in anni precedenti	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		13.817,16

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2023	38.687,68
---------------------------------------	------------------

Art. 29

Fondo trattamento economico accessorio anno 2023 – 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"	5.738,13
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	3.411,96
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	9.109,86
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	3.904,23
Art. 80, comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	813,00

COMUNE DI ROCCA CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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	300,00
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	4.400,00
Art. 80, comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	0,00
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	5.823,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	5.000,00
Art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 2019/2021	Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	187,50
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023		38.687,68

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.

