

***Comune di Torrazza Piemonte
Città Metropolitana di Torino***

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

TRIENNIO 2023-2025

Disposizioni Preliminari	6
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	7
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
<i>Art. 3 - Diritti e libertà sindacali</i>	8
<i>Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali</i>	8
<i>Art. 5 -Regolamentazione del diritto allo sciopero</i>	8
<i>Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori</i>	9
TITOLO II – FLESSIBILITA’ ORARIA E LAVORO STRAORDINARIO	9
<i>Art. 7 – Flessibilità oraria</i>	9
<i>Art. 8 – Conciliazione tempo lavoro-casa</i>	10
<i>Art. 9 – Disciplina dei permessi, assenze, congedi e ferie</i>	9
<i>Art. 10 - Lavoro Straordinario</i>	11
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’	12
<i>Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	12
<i>Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro</i>	12
<i>Art. 13 – Indennità di Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	13
<i>Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	14
<i>Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale</i>	14
<i>Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le elevate qualificazioni</i>	16
<i>Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> . 16	
<i>Art. 18 - Progressioni Economiche all’interno delle aree</i>	17
<i>Art. 19 - Progressioni tra le aree</i>	18
<i>Art. 20 -Servizio Mensa</i>	178
<i>Art. 21 – Criteri relativi alla Formazione</i>	19
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXENZA DEL PERSONALE ____	20
<i>Art. 22 - Eccedenza di Personale</i>	20
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO	21
<i>Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell’ambiente di lavoro</i>	21
<i>Art. 24 - Tutela della Privacy</i>	21

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____ **21**

Art. 25- Monitoraggio e verifiche..... **21**

Art. 26 - Norme finali **21**



COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE

Città Metropolitana di Torino

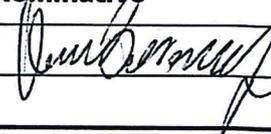
Contratto decentrato integrativo a livello di ente

Visti i seguenti atti:

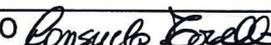
1. Deliberazione della Giunta Comunale n° 79 del 20.09.2023 "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e disposizioni di incremento della parte variabile del fondo per le risorse decentrate anno 2023";
2. Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 ed economica 2023 sottoscritto il 11.12.2023;
3. Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziari;
4. Parere del Revisore prot. 8120 del 19.12.2023;
5. Deliberazione della Giunta Comunale n° 108 del 20.12.2023 "Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo personale dipendente non dirigente (parte normativa) 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023";

In data 20.12.2023 hanno sottoscritto il seguente **contratto collettivo decentrato integrativo per la distribuzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per il triennio 2023 – 2025 ed economico per l'anno 2023**, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie Locali:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Segretario Comunale	Umberto BOVENZI 

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L. F.P.	Consuelo TORSELLO 

Rappresentanza Sindacale Unitaria:





Nome	Cognome
Debora	MINELLI
	Debora Minelli

12

[Handwritten signature]

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del vigente CCNL.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 40 comma 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

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



5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022, è così composta:
 1. Per la parte datoriale:
Dott. Umberto BOVENZI (Segretario comunale)
 2. Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Debora MINELLI
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Consuelo TORSELLO (CGIL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'ente inquadrato nelle aree degli operatori, degli operatori specializzati, degli istruttori e dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni dell'ordinamento professionale previsto dal CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula (salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso)
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con preavviso di 30 giorni, le parti possono richiedere la verifica dell'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata (inviata alle altre via mail e/o posta certificata), per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U. che potrà utilizzare la strumentazione informatica dell'amministrazione per lo svolgimento delle attività sindacali.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.



3. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
4. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 5 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Nel Comune di Torrazza Piemonte, facente parte del comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 18.12.2002 e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:
 - a) stato civile e servizio elettorale;
 - b) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
 - c) servizi cimiteriali ed attinenti alla rete stradale;
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - 1) accoglimento delle registrazioni di nascita e di morte; attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti - n. 1 persona;
 - 2) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme - n. 1 persona;
 - 3) servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c. assistenza al servizio in caso di sgombero della neve;per i servizi di cui a), b) e c): n. 1 persona.

Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori

1. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente ad eventuali modifiche organizzative e gestionali. A tal proposito si richiama quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022 in materia di confronto sindacale

TITOLO II – FLESSIBILITA' ORARIA E LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7 – Flessibilità oraria

1. Ai dipendenti è consentita una flessibilità d'orario di un'ora in entrata (un'ora prima e un'ora dopo l'orario di lavoro stabilito) ed in uscita, con recupero entro la settimana successiva.
2. Per gli incaricati di posizione organizzativa si prevede l'applicazione di un orario medio semestrale di 36 ore settimanali, fermo restando la presenza obbligatoria degli stessi in base alle esigenze di servizio.



Art. 8 – Conciliazione tempo lavoro-casa

3. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di considerare eventuali proposte di forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, che, assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro.
4. Specifiche agevolazioni di flessibilità d'orario potranno essere valutate in riferimento ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali (a titolo di esempio si fa riferimento a lavoratori 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 del CCNL, 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 affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori).

Art. 9 – Disciplina dei permessi, assenze, congedi e ferie

1. Ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al presente articolo si rimanda a quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale ed in particolare dal capo IV del Titolo IV del CCNL 16.11.2022.
2. I permessi previsti dall'art 40 del CCNL 16.11.2022 (concorsi ed esami, lutto e matrimonio) dovranno essere richiesti dal dipendente fornendo adeguata documentazione (anche attraverso il sistema informatico di rilevazione delle presenze).
3. Nel merito dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 41 CCNL 16.11.2022 (motivi personali) si richiama quanto previsto dal comma 2 del medesimo art. per quel che riguarda la fruibilità e la cumulabilità con altre tipologie di permessi retribuiti, specificando che, fatto salvo quanto previsto dal citato c. 2 art. 41, per il periodo orario non coperto dal permesso di cui al presente comma dovrà essere effettuata una corrispondente prestazione lavorativa.
4. La domanda per la fruizione dei permessi di cui al precedente comma è presentata dal dipendente con un preavviso di almeno 2 giorni. In caso di comprovata urgenza e necessità, la domanda può essere presentata nella 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
5. Il dipendente che fruisce dei 3 giorni di permesso previsti dal comma 3 dell'art. 33 della legge 104/1992 (fruibili anche in modalità oraria nella misura di 18 ore mensili), predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare per iscritto (anche via mail) all'inizio di ogni mese al responsabile dell'ufficio di appartenenza e per conoscenza all'ufficio personale. In caso di situazioni di necessità e di urgenza la richiesta può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
6. I permessi per donazione di sangue e plasma o di midollo osseo, nonché i permessi previsti dal comma 1 dell'art. 4 della legge n. 53/2000, devono essere richiesti con un preavviso di 3 giorni al responsabile dell'ufficio di appartenenza. In caso di situazioni di necessità e di urgenza la richiesta può

essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

7. I permessi di cui all'art. 42 del CCNL 16.11.2022 (permessi brevi), devono essere richiesti dal dipendente in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa. Le ore non lavorate devono essere recuperate secondo modalità concordate con il proprio responsabile nel limite di quanto previsto dall'art 42 del CCNL 16.11.2022 stesso. Per i dipendenti titolari di Elevata Qualificazione (per i quali non è previsto straordinario) la fruizione del permesso di cui al presente comma è subordinata alla richiesta da parte dell'interessato in cui specificare quando recupererà le ore di permesso. In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
8. In caso di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 44 CCNL 16.11.2022), il dipendente è tenuto a richiedere il permesso con i tempi previsti dal comma 8 dell'art. 44 CCNL 16.11.2022 (3 giorni). L'effettivo orario per il quale il dipendente ha diritto a fruire del permesso sarà stabilito sulla base della documentazione giustificativa che il dipendente deve produrre ai sensi del comma 9 del medesimo art. 44 (tenendo conto dei relativi tempi di percorrenza).
9. Ai fini dell'applicazione della fruizione delle ferie si rimanda all'art. 38 del CCNL 16.11.2022. Le parti danno atto che le giornate di ferie non possono essere fruite ad ore e neppure sono frazionabili per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero previsto. Per la fruizione delle ferie residue (cioè quelle ancora da godere al 31 dicembre dell'anno di maturazione) si rimanda ai commi 14 e 15 dell'art. 38 del CCNL 16.11.2022.

Art. 10 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione dell'istituto del lavoro straordinario si rimanda all'art. 32 del CCNL 16.11.2022 e agli art. 14 del CCNL 1.4.1999 e, per quanto applicabile, 39 del CCNL 14.9.2000.
2. Le parti convengono che: i primi 9 minuti giornalieri oltre l'orario prestabilito non concorrono a formare recupero, da 10 a 29 minuti giornalieri oltre l'orario prestabilito, possono essere utilizzati come recupero, da 30 minuti giornalieri si può considerare lavoro straordinario.
3. I dipendenti non potranno richiedere l'autorizzazione ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario per un tempo inferiore a 30 minuti giornalieri. Le parti danno atto che, ai fini del diritto dei lavoratori a beneficiare di una pausa per il recupero delle energie psicofisiche, si applicano le previsioni dell'art 34 del CCNL 16.11.2022;
4. Le parti danno atto che il recupero delle ore di straordinario preventivamente autorizzato è esclusiva facoltà del dipendente. L'interessato è tenuto a presentare al proprio Responsabile, tramite le apposite funzioni del sistema informatico di rilevazione delle presenze, richiesta di poter utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate come ore di recupero. Tale istanza potrà essere contemporanea o successiva alla richiesta di autorizzazione al lavoro straordinario, dovrà, comunque, essere presentata entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui si è prestato il lavoro straordinario.



5. Le ore di cui al precedente comma non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento e dovranno essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs 66/2003 e successive modificazioni.
7. Le parti danno atto che alla contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. S) CCNL 16.11.2022, è data facoltà di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16.11.2022, tuttavia si riservano un'eventuale successiva disciplina in merito qualora se ne ravvisasse l'esigenza.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
2. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
3. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).
4. Si richiama il comma 8 dell'art. 8 del CCNL 16.11.2022. Nello specifico le parti concordano che l'amministrazione provvederà a trasmettere un prospetto riepilogativo con i dati a consuntivo relativo all'effettivo utilizzo delle risorse previste sul fondo di cui al presente articolo.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti concordano che l'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e 84 bis CCNL 16.11.2022 è erogata, stante le caratteristiche dell'Ente, al personale esposto a rischi (operatori/cantonieri).
2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività per la quale è prevista e più precisamente
 - a. Per il personale esposto a rischi (operatori/cantonieri) è erogata per ogni giorno di effettiva presenza in servizio dal lunedì al sabato ed è quantificata in € 1,70 giornalieri. ..
3. Al fine di maturare il diritto all'erogazione dell'indennità il personale interessato deve svolgere almeno la metà dell'orario di lavoro previsto per la giornata.

4. L'indennità di cui al presente articolo è erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 13 – Indennità di Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 1. Coordinamento di un Ufficio o di personale;
 2. Attività di tutoraggio;
 3. Procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 4. In aggiunta a quanto indicato nel punto 3, procedimenti di elevata complessità di attività trasversali ad altri servizi e/o uffici.
2. L'atto di conferimento delle specifiche responsabilità è di competenza del funzionario titolare di elevata qualificazione e dovrà indicare i compiti assegnati al dipendente individuato e a quali delle attività previste dall'art. 84 comma 1 e dal precedente comma, le stesse siano riconducibili. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
3. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 4, per l'esercizio delle responsabilità fino ad € 3.000,00 per gli istruttori è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Discreta complessità: da € 700,00 a € 1.400,00;**
 - **Media complessità: da € 1.400,01 a 2.000,00;**
 - **Alta complessità: da € 2.000,01 a 3.000,00;**Laddove si verificassero più particolari responsabilità in capo ad un unico dipendente, è previsto un incremento del 25% sul compenso come sopra determinato.
4. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 750,00 annui lordi sarà riconosciuta al lavoratore per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, la seguente specifica responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui ai commi 2 e 3:
 - a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
5. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo è determinato mediante un procedimento di pesatura da effettuarsi tramite la scheda di cui all'allegato A, che costituirà parte integrante e sostanziale dell'atto di cui ai precedenti commi 2 e 3.
7. Si ribadisce che l'importo dell'indennità di cui al presente articolo non potrà superare la somma massima annuale di € 3.000,00 per il personale appartenente all'area degli istruttori; qualora, in futuro, il fondo



non potrà garantire tale importo, le indennità verranno riproporzionate rispettando le fasce previste al comma 3.

8. Il valore effettivo sarà riparametrato in proporzione alle risorse disponibili definite annualmente in sede di CCDI, su proposta dell'Amministrazione. Qualora si verifichi un'economia sul budget stanziato, la somma sarà ripartita proporzionalmente tra le specifiche responsabilità assegnate di importo inferiore ai 1.500,00 euro.
9. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile ed è erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale, non titolare di elevata qualificazione, compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa e prevalente rende la prestazione giornaliera in servizi esterni.
2. L'indennità di cui al presente comma compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni (esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e interazioni con contesti sociali complessi nell'espletamento dell'attività di vigilanza sul territorio comunale).
3. L'importo viene quantificato in € 1,00 giornalieri, da riconoscersi al personale in servizio nelle giornate in cui, alla luce dell'organizzazione interna del Corpo di Polizia Locale, l'attività esterna di vigilanza risulta prevalente.
4. Per la cumulabilità dell'indennità di cui al presente articolo si rimanda al comma 3 dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
5. Il Comandante del Corpo di polizia Locale dovrà comunicare a consuntivo all'ufficio personale con cadenza annuale l'elenco del personale adibito a servizi per i quali si verificano le condizioni previste al comma 1 e le relative giornate per cui spetta l'indennità di cui al presente articolo (ai sensi di quanto previsto al comma 3);
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata in un'unica soluzione, sempre a consuntivo e sulla base dell'attestazione di cui al precedente comma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente, secondo quanto stabilito dal provvedimento di approvazione. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
3. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del Responsabile del servizio, utilizzando



la scheda individuale allegata al provvedimento di approvazione del Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Il dipendente, che ritenga di non accettare la valutazione proposta dal Responsabile del Servizio, potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale.

4. La performance organizzativa e individuale è erogata con le modalità previste dal sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale.
5. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance.
6. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente. Ai fini del conteggio di cui al presente comma non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
7. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione della performance è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. Non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente, chi non abbia lavorato per più di un mese nel corso dell'anno.
9. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
10. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
11. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
12. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 il 30% di tale budget pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. Le parti concordano che:
 - a) Il premio individuale è inteso come incentivo correlato alla performance individuale dei dipendenti secondo il modello di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) Il premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 viene previsto nella misura del 30% della quota media pro capite di incentivo individuale;
 - c) Il numero di dipendenti cui attribuire tale maggiorazione è quantificato in 1.



d) Al fine di individuare il dipendente beneficiario del premio (non titolare di elevata qualificazione), verranno considerati i punteggi conseguiti nella scheda di valutazione e più precisamente:

Al dipendente inserito nella fascia corrispondente alla valutazione elevata e con il punteggio maggiore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo. In caso di parità di punteggio tra dipendenti, si procederà con il sorteggio alla presenza della RSU.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. L'Ente fissa la percentuale, pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste, da destinare alla retribuzione di risultato.
2. Le parti concordano, ai sensi dell'art. 17, comma 4 del CCNL 16.11.2022 che l'importo della retribuzione di risultato sia assegnata in base alla valutazione effettuata secondo i criteri stabiliti dal sistema vigente.
3. La valutazione del risultato delle elevate qualificazioni sarà effettuata secondo il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance di cui al provvedimento di approvazione. La retribuzione di risultato si determina in proporzione alla valutazione individuale espressa.
4. Le economie che si determinano sul fondo di risultato delle elevate qualificazioni in conseguenza alla valutazione negativa espressa costituiscono economie di bilancio.
5. I compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) che sono corrisposti ai titolari di incarichi di EQ non concorrono alla quantificazione dell'indennità di risultato. I compensi in argomento sono corrisposti nei limiti e con le modalità stabilite dalle specifiche disposizioni normative.
6. Le risorse eventualmente stanziare dalla Giunta comunale ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 (0,22% monte salari 2018), per la quota riferita al comma 6 dell'art. 17 del medesimo CCNL saranno destinate ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle E.Q. e saranno ripartite in base al criterio di cui al comma 2 del presente articolo.

Art. 17 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in appositi accordi definiti in sede di Contrattazione Decentrata e sulla base di eventuali Regolamenti comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Le parti stabiliscono i criteri generali per la ripartizione di eventuali compensi ISTAT. Nello specifico:
 - a. Al personale che effettua prestazioni lavorative connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, spettano specifici compensi, nel limite della quota parte del

- contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
- b. La partecipazione alle indagini statistiche avviene su base volontaria. La selezione delle eventuali candidature avviene rispettando, per quanto possibile, un criterio di rotazione tra gli aspiranti, ferma restando la professionalità richiesta;
 - c. le prestazioni devono essere effettuate rigorosamente al di fuori dall'orario di lavoro;
 - d. la determinazione del compenso spettante al singolo lavoratore è di pertinenza del responsabile del servizio competente, sulla base delle previsioni normative, delle previsioni ISTAT e delle valutazioni di merito del dipendente.
 - e. Le parti prendono atto che è facoltà del Responsabile di servizio valutare l'opportunità del ricorso a risorse esterne per l'espletamento di tutte o parte delle attività di cui al presente comma.

Art. 18- Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
Si precisa che la quota limitata di dipendenti deve essere tradotta in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto all'interno dell'Ente (*ex multis* circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15 sul conto annuale per l'anno 2018, nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 44366/2019);
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione. Eventuali risparmi delle somme messe a disposizione dall'amministrazione saranno utilizzati per incrementare la produttività del personale (per l'anno di riferimento delle progressioni).
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica.
In ogni caso ai fini del conteggio degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica per il personale assunto tramite procedura di mobilità si terrà conto dell'esperienza maturata presso il/i precedente/i ente/i, in caso di dipendente assunto tramite concorso (compreso lo scorrimento di graduatorie di altri Enti) i 2 anni sono conteggiati a partire dalla data di assunzione presso il Comune di Torrazza Piemonte (primo giorno di servizio).



4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 86% e l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. 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 (secondo le modalità di cui al precedente comma) sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale. Nello specifico non si terrà conto delle fasce di attribuzione dei singoli punteggi previsti dal sistema di valutazione, ma questi ultimi saranno computati proporzionalmente all'effettivo valore conseguito (anche per quel che riguarda il punteggio riferito al raggiungimento degli obiettivi del servizio). Nel caso di dipendenti che nell'ultimo triennio abbiano prestato servizio presso altra amministrazione si terrà conto della valutazione conseguita presso tale ente.
 - b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (e, nello specifico, si fa riferimento al tempo trascorso dall'ultima progressione) e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. Ai fini del conteggio degli anni trascorsi dall'ultima progressione si fa riferimento a quanto previsto nel punto 2 della lettera D del comma 2 dell'art. 14 CCNL 16.11.2022. Nel caso di dipendenti che abbiano effettuato l'ultima progressione presso altro ente il punteggio relativo all'esperienza potrà essere valorizzato solo se sarà disponibile adeguata documentazione a quantificare il tempo trascorso da tale ultima progressione (sarà onere dell'interessato produrre tale documentazione anche sotto forma di autocertificazione. Nel caso in cui il dipendente non presenti tale autocertificazione il tempo trascorso dall'ultima progressione sarà conteggiato dalla data di assunzione presso il Comune di Torrazza Piemonte). Per i dipendenti che abbiano usufruito di progressione verticale o concorso interno ha rilievo la data di decorrenza della progressione verticale e del nuovo contratto individuale sottoscritto. Assume rilievo il numero di progressioni effettuate riferite all'area professionale di appartenenza. Non sono assimilabili a progressione orizzontale/attribuzione di differenziale stipendiale i differenziali stipendiali attribuiti ai sensi del comma 1 bis art. 79 CCNL 16/11/2022 (differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1) e quelli conseguenti all'applicazione della corrispondenza dei livelli economici di inquadramento per il personale non dirigente previsti dai CCNL di diversi comparti della pubblica amministrazione, come risultanti dalle apposite tabelle.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40% di cui il 10%

attribuito in maniera inversamente proporzionale al numero di progressioni. L'attribuzione dei punteggi è fissata come da tabella di cui all'allegato B.

7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio sarà data priorità al/ai candidati con la minor età anagrafica. In caso di ulteriore parità si procederà con il sorteggio tra i dipendenti interessati alla presenza delle RSU.
8. 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.
9. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma. I dipendenti interessati che eccepiscano eventuali errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di cinque giorni potranno richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi cinque giorni.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo del differenziale stipendiale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 19- Progressioni tra le aree (commi 6 – 7 e 8 art. 13 CCNL 16.11.2022)

1. Si richiama quanto previsto in merito dalla vigente normativa ed in particolare dall'art. 52 del D. Lgs 165/2001 dall'art. 15 del CCNL 16.11.2022.
2. In riferimento alle c.d "progressioni verticali con procedura straordinaria" si richiama quanto previsto dai commi 6 – 7 e 8 dell'art. 13 del del CCNL 16.11.2022 e si da atto che i criteri delle stesse saranno regolate da apposito regolamento comunale previo confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16.11.2022.
3. La materia sarà oggetto di apposita regolamentazione che sarà oggetto di condivisione con la parte sindacale con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

Art. 20 - Servizio Mensa

1. Le parti richiamano quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 16.11.2022.
2. L'Ente ha previsto un servizio mensa mediante convenzione annuale presso un ristorante presente sul territorio comunale. Il costo di tale servizio è parzialmente a carico dei dipendenti.
3. Possono usufruire del servizio mensa solo i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
4. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
5. Per le giornate in cui l'orario di lavoro è pari o inferiore alle 6 ore non è previsto il servizio mensa, fatto salvo quanto previsto al comma 4.

Art. 21 – Criteri relativi alla Formazione

1. Le parti richiamano quanto previsto dal Capo V del CCNL 16.11.2022.



2. La pianificazione della formazione sarà effettuata con l'obiettivo di coinvolgere, nel tempo, il più possibile tutto il personale dipendente. Nel rispetto delle previsioni del comma 4 dell'art. 54 CCNL la programmazione sarà finalizzata:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento (autorizzati) è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 22 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.



TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'ente si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione. Nello specifico l'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante disposizioni attuative dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente (che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti).
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza. Tali attività formative si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
4. In accordo e con la collaborazione del R.L.S. e R.S.U oltre che con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente e del medico competente, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
5. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 24 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D. Lgs. n. 196/2003, modificato dal regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 25- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente o su richiesta di una delle parti.

Art. 26 - Norme finali

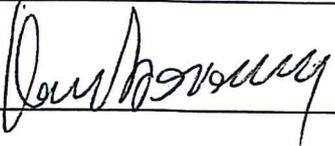
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



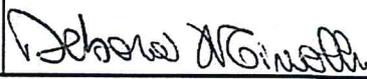
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Torrazza Piemonte

Data: 20.12.2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Umberto BOVENZI	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Consuelo TORSELLO	

RAPPRESENTANZA SINDACALA UNITARIA:	FIRMA
Debora MINELLI	

CRITERI PER LA PESATURA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

NOMINATIVO DIPENDENTE _____

AREA DI APPARTENENZA _____

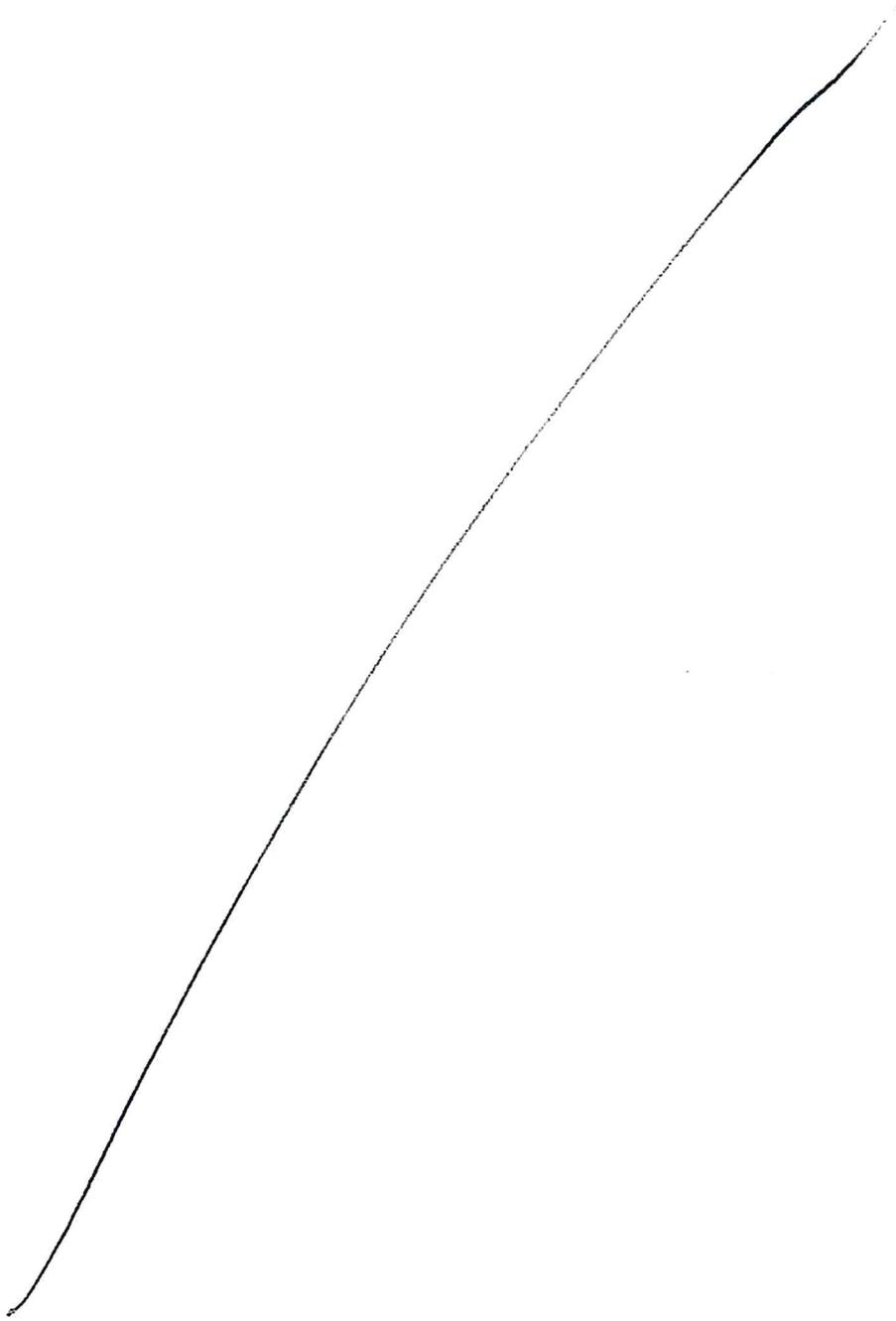
SERVIZIO _____

PUNTEGGI ASSEGNABILI TOTALI: 6

CRITERI DI PESATURA	INDICATORI	PUNTI ASSEGNATI
Rilievo esterno	Grado di impatto dell'attività lavorativa sugli organi esterni.	
Frequente necessità di aggiornamento	Grado di aggiornamento necessario per lo svolgimento dell'attività	
Conoscenze specialistiche	Grado di conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	

PUNTEGGIO TOTALE AI FINI DELLA PESATURA _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
_____IL SEGRETARIO COMUNALE



B

BY

Allegato B

a) ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO SULLA BASE DELLA MEDIA DELLE VALUTAZIONI DEGLI ULTIMI 3 ANNI

MEDIA VALUTAZIONI DEL TRIENNIO	PUNTI ASSEGNATI
DA 80 A 80,99	0
DA 81 A 81,99	3
DA 82 A 82,99	6
DA 83 A 83,99	9
DA 84 A 84,99	12
DA 85 A 85,99	15
DA 86 A 86,99	18
DA 87 A 87,99	21
DA 88 A 88,99	24
DA 89 A 89,99	27
DA 90 A 90,99	30
DA 90 A 90,99	33
DA 91 A 91,99	36
DA 92 A 92,99	39
DA 93 A 93,99	42
DA 94 A 94,99	45
DA 95 A 95,99	48
DA 96 A 96,99	51
DA 97 A 97,99	54
DA 98 A 98,99	57
99 O Più	60

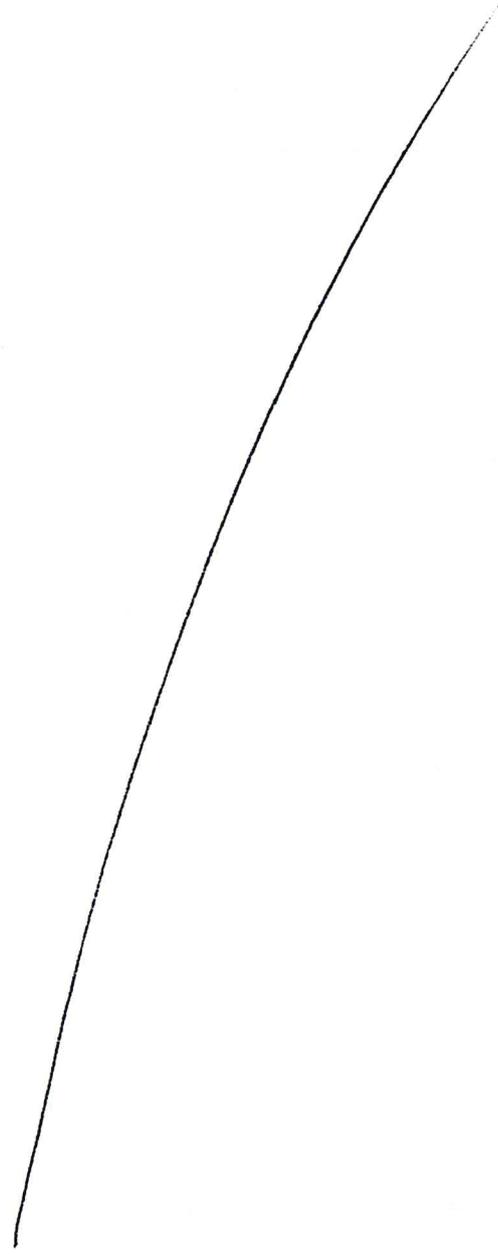
b) ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO SULLA BASE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE

ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE	PUNTI ASSEGNATI
fino a 3	4
4	6
5	9
6	12
7	15
8	18
9	21
10	24
da 11 a 15	27
oltre 15	30

NOTA: le frazioni di anno si conteggiano come segue fino a 6 mesi si approssima per difetto oltre 6 mesi si approssima per eccesso

c) ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO SULLA BASE DELLE PROGRESSIONI EFFETTUATE NELL'AREA DI APPARTENENZA

NUMERO DI PROGRESSIONI EFFETTUATE	PUNTI ASSEGNATI
0	10
1	8
2	6
3	4
4	3
5	2
OLTRE 5	1



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comune di Torrazza Piemonte



ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Ex art. 8, comma 1 e art. 7, comma 4, lett. a) del Ccnl 21/05/2018
a integrazione del

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) TRIENNIO 2023 - 2025

In data 20.12.2023 presso la residenza municipale del comune di Torrazza Piemonte, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott. Umberto Bovenzi – Segretario comunale

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Consuelo Torsello

R.S.U. Aziendale – Debora Minelli

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 16.11.2022, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 16.11.2022;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 79 CCNL del 16.11.2022 (Allegato A);

Vista la:

1. Deliberazione della Giunta Comunale n° 79 del 27.09.2023 “Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e disposizioni di incremento della parte variabile del fondo per le risorse decentrate anno 2023”;

2. Determina n° 27 del 09.11.2023 ad oggetto “Art. 79 CCNL 16.11.2022 - Disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto - Costituzione fondo anno 2023”;

Considerato che in applicazione delle norme del Ccnl 16.11.2022 (art. 80) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nel prospetto **allegato B)** al presente accordo decentrato;

Atteso che, dall'esame dell'utilizzo presuntivo di cui sopra, emerge una disponibilità residua pari a Euro 13.381,08, di cui Euro 5.318,39 riconducibili alla parte stabile del fondo;

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa economica:

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno 2023, il fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022 verrà utilizzato come specificato nell'allegato B, che costituisce parte integrante del presente accordo.

1. Progressione economiche all'interno delle aree

Non sono previste progressioni.

2. Indennità di disagio lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro, così come stabilito dall'art. 12 del CCDI 2023/2025 (art. 80 comma 2 lettera c del CCNL 16.11.2022) è riconosciuta ai tre operatori con profilo professionale “Operatore specializzato” per una spesa complessiva di € 1.300,00.

3. Compensi per specifiche responsabilità

L'indennità di Specifiche Responsabilità è attribuita secondo i criteri dell'art. 13 del CCDI 2023/2025 (art. 84 del CCNL 16.11.2022).

Per il 2023, sono attribuite specifiche responsabilità pari a € 7.000,00 da ripartire in base ai criteri di pesatura previsti nel CCDI all'art. 13 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

4. Specifiche disposizioni di legge art 67 comma 3 lettera c

- Incentivi funzioni tecniche: € 12.000,00 da destinarsi al Servizio Tecnico;
- Censimento Istat: € 569,95 da destinarsi all'Ufficio Statistica;
- Art. 61 comma 9 del D.L. 112/2008: € 2.550,00 da destinarsi all'incentivazione delle performance.

5. Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni:

I parametri utilizzati saranno quelli previsti dal sistema di valutazione delle performance approvato con delibera della Giunta Comunale n° 32 del 04.04.2019;

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.



Le parti concordano di destinare alla performance individuale un importo pari al 30% delle risorse variabili, così come previsto dall'art. 80 comma 3.

Si concorda di prevedere i fondi previsti dall'art. 81 "Differenziale del premio individuale" nella misura minima del 30% e di assegnarli al dipendente che raggiungerà la valutazione massima secondo il sistema di valutazione delle performance approvato con delibera della Giunta Comunale n° 32 del 04.04.2019 e l'art. 15 del CCDI 2023/2025 parte normativa sottoscritto in data odierna.

L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.

Delegazione di parte pubblica

Dott. Umberto Bovenzi



Organizzazioni sindacali territoriali

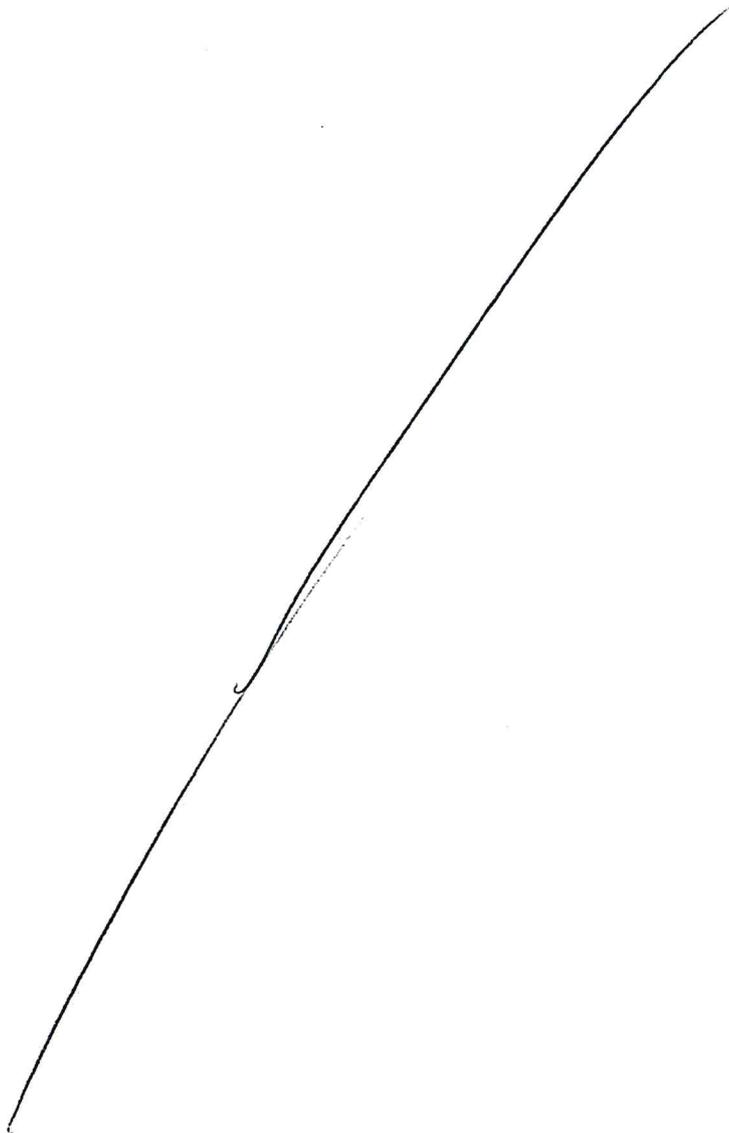
FP-CGIL TORINO



R.S.U.

Debora Minelli



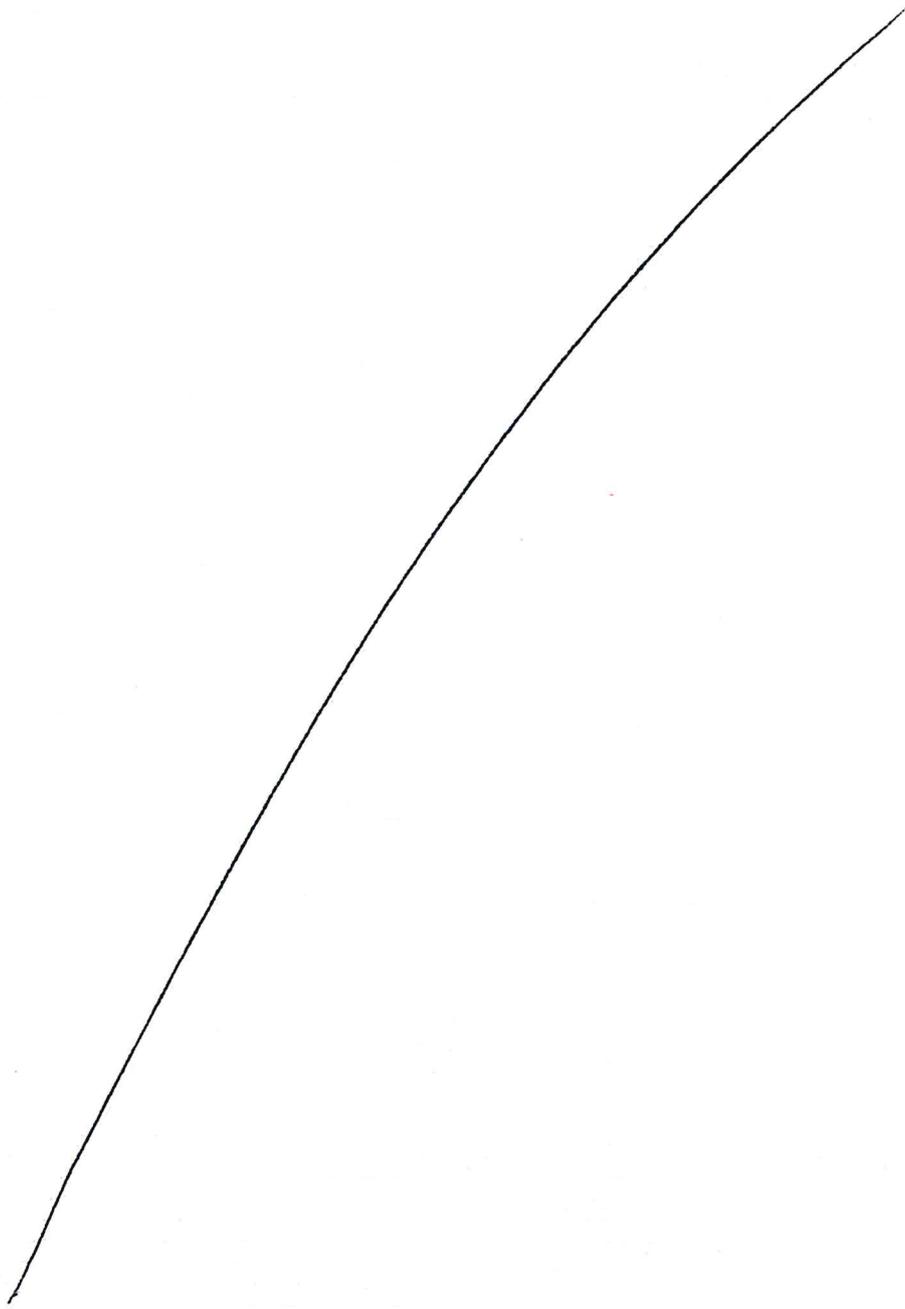


BY
or

ALLEGATO A

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	19.833,00
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ASSEGNATE AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	2.375,10
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	8.870,69
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	11.245,79
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	748,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	856,29
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	760,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	657,15
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - ALLA DATA DEL 01/04/2023	843,68
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.866,42
TOTALE RISORSE STABILI	34.945,21
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSORIALI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43 L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARM DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - IC	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	414,96
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	2.571,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	2.985,96
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSORIALI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43 L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARM DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOME N. 34/2018	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2018 (DAL 2018)	12.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - MU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	569,95
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 61 COMMA 9 DEL D.L. 112/2008 - SOMME PER COLLAUDO	2.550,00
CONDONO EDILIZIO L. 2003	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOME FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	658,25
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	347,48
ECONOME FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	1.521,00
ECONOME FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.846,68
TOTALE RISORSE VARIABILI	20.632,64
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	55.577,85
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	34.064,75
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	21.513,10
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI,...	
TOTALE DECURTAZIONI	
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	55.577,85
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	55.577,85

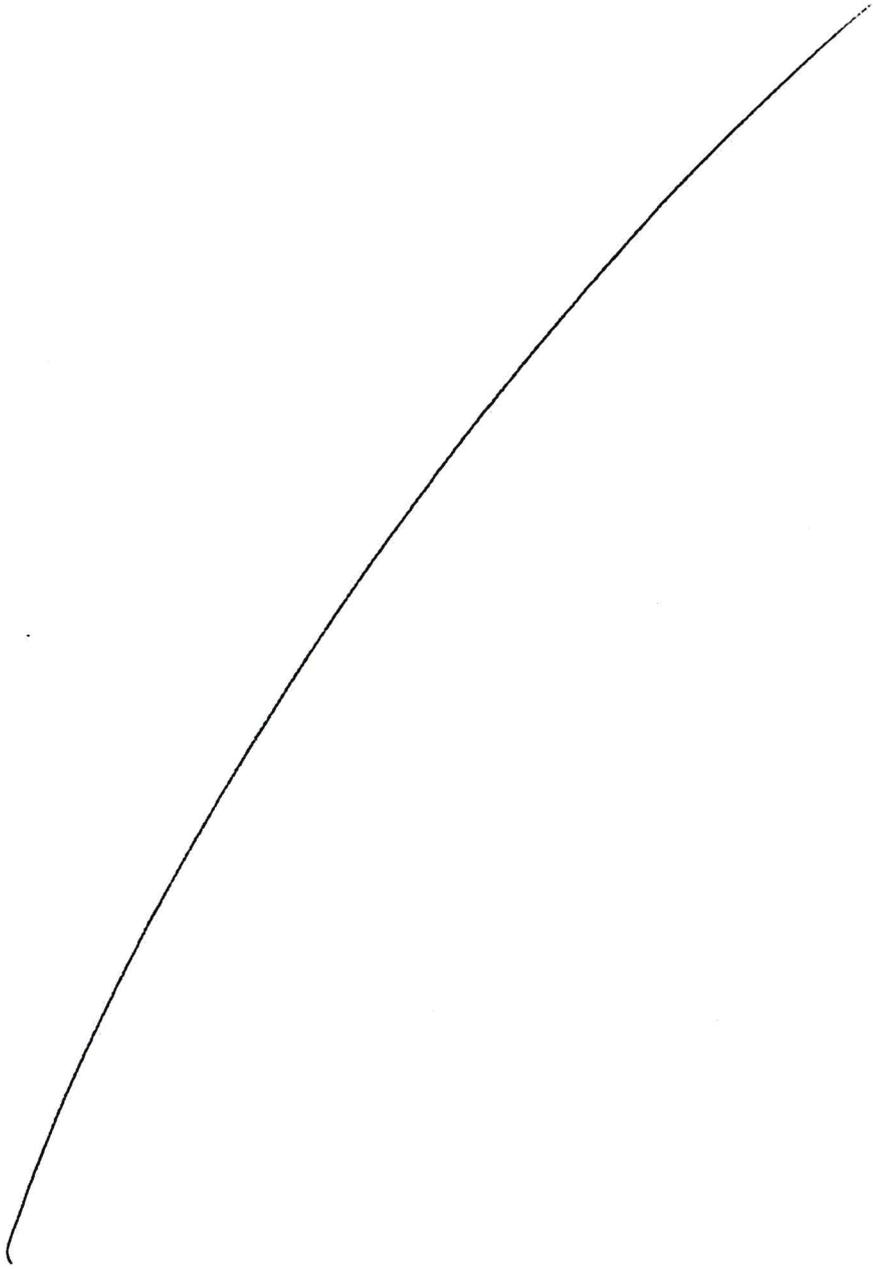




Handwritten signature or initials.

ALLEGATO B	
Comune di Torrazza Piemonte	
UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023	
TOTALE FONDO DISPONIBILE	55.577,85
<i>di cui</i> : RISORSE STABILI DISPONIBILI (per le voci indisponibili)	34.945,21
UTILIZZO DISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI "STORICHE"/DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO	16.475,09
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO CORRENTE	
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA B) (art. 33 CCNL 22/01/2004)	4.851,73
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000 + art. 6 Ccnl 05/10/2001)	
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	

TOTALE VOCI INDISPONIBILI	21.326,82
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	13.618,39
UTILIZZO DISPONIBILE	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	
INDENNITA' DI TURNO (art. 30 CCNL 16/11/2022)	
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84-bis CCNL 16/11/2022)	1.300,00
<i>di cui</i> :	
<i>maneggio valori</i>	
<i>rischio</i>	1.300,00
<i>disagio</i>	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16/11/2022)	7.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 79, comma 2, lett. c CCNL 16/11/2022)	
PERFORMANCE CORRELATA A OBIETTIVI ART. 208 Cds (art. 79, comma 2, lett. c CCNL 16/11/2022, art. 98, comma 1, ICCNL 16/11/2022)	
art. 80, comma 2, lett. h) CCNL 16/11/2022 - compensi messi notificatori	
art. 80, comma 2, lett. i) CCNL 16/11/2022 - compensi personale case da gioco	
art. 7, comma 4, lett. ab) CCNL 16/11/2022 - incentivi attività ulteriori calendario scolastico per personale asili nido/scuole infanzia ex art. 88, comma 5	
art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022 - incentivi economici personale interno che effettua attività di docenza ex art. 55, comma 8	
art. 80, comma 2, lett. k) CCNL 16/11/2022 - risorse Piani welfare, ex art. 82, comma 2	
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	8.300,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	29.626,82
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	12.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMMA 1091 L. 145/2018 - IMU E TARI	
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMPENSI ISTAT	569,95
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ... <i>inscrivere altre eventuali ipotesi</i>	
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	42.196,77
PROIEZIONE PERFORMANCE RESIDUA	13.381,08
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	55.577,85



[Handwritten signature]
211