

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 19.10.2023 presso la residenza municipale del Comune di Volpiano ha avuto luogo l'incontro tra:

Presidente Segretario Generale
Componenti (*)

BARBATO Susanna

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

TORSELLO Consuelo

R.S.U. Aziendale

SCALISE Mirella

R.S.U. Aziendale

AZZOLINA Laura

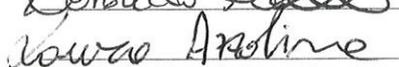
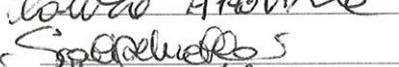
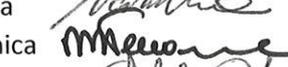
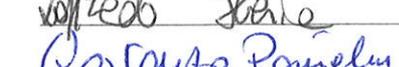
R.S.U. Aziendale

LOFFREDO Ilenia

R.S.U. Aziendale

COSTANZO Pantalea

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCT) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
OO.SS. CGIL – FP	OO.SS. CGIL – FP 
Presidente 	R.S.U. Aziendale 
Cagna Franco 	R.S.U. Aziendale 
Notario Patrizia 	R.S.U. Aziendale 
Veronese Monica 	R.S.U. Aziendale 
Castagnone Gabriella 	R.S.U. Aziendale
Vullo Tommaso 	R.S.U. Aziendale
Solinas Luca Gianmaria	

*** Componenti:**

Responsabile Settore Amministrativo e Servizi alla Persona

CAGNA Franco

Responsabile Settore Finanziario

NOTARIO Patrizia

Responsabile Settore Ambiente, LL.PP., Patrimonio e Manutenzioni

VERONESE Monica

Responsabile Settore Territorio

CASTAGNONE Gabriella

Responsabile Settore Socio Assistenziale, Educativo Culturale

VULLO Tommaso

Responsabile Settore Polizia Municipale

SOLINAS Luca Gianmaria

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I Disposizioni Generali	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	6
Capo I Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	7
Capo I Nuovo sistema di classificazione	7
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree	7
Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione	12
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	12
Art. 7 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	12
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	13
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	13
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	13
Art. 9 Reperibilità	14
Art. 10 Turnazioni	14
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti	15
Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore	15
Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro	15
Art. 14 Buoni pasto	16
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	17
CAPO I Risorse e Premialità	17
Art. 15 Quantificazione delle risorse	17
Art. 16 Strumenti di premialità	17
Art. 17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	18
CAPO II Performance organizzativa e individuale	20
Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa	20
Art. 19 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	20
CAPO III Disciplina delle indennità	22
Art. 20 Principi generali	22
Art. 21 Indennità condizioni di lavoro	22
Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità	25
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit	28
Art. 23 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	28
Art. 24 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	28
Art. 25 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate	28
CAPO I Personale educativo	29
Art. 26 Incentivi personale educativo	29
Art. 27 Disposizioni per il personale educativo	29
CAPO II Polizia locale	30
Art. 28 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato	30
Art. 29 Proventi delle violazioni al codice della strada	30
Art. 30 Indennità di servizio esterno	30
Art. 31 Indennità di funzione del personale della polizia locale	31
Art. 34 Disposizioni finali	35

2

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

[Handwritten signatures and initials]

The bottom section of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. The middle one includes the number '3' below it. On the right side, there are four signatures, including one that is written in blue ink.

COMUNE DI VOLPIANO
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 con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 24.03.2022;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 26.06.2023;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 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

4



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a circled '5'.

COMUNE DI VOLPIANO
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.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

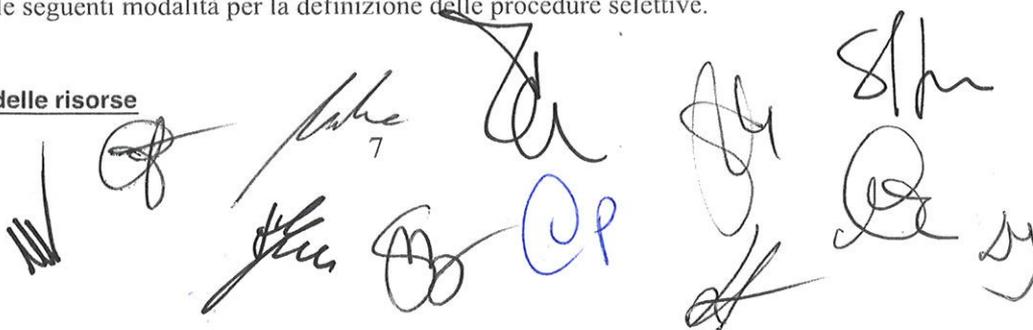
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di appartenenza 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 corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350,00
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350,00
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150,00
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200,00
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	150,00
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	200,00

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



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- a) In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree 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 a coloro che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili	RISORSE	Eventuale aumento per personale delle Sezioni Speciali
Funzionari e E.Q.	1.600,00	2	3.200,00	
Istruttori	750,00	7	5.250,00	2.450,00
Operatori esperti	650,00	1	650,00	
Operatori	550,00	0	0	
		TOTALE		11.550,00

Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni Speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL – 2022.

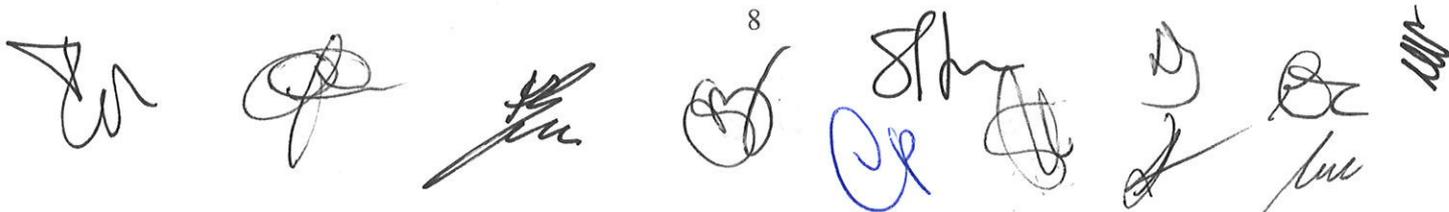
Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). 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 i premi correlati alla 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 (modificabile da 2 a 4 anni in sede di contrattazione) non hanno 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;

8



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

c) sono esclusi dalla selezione coloro che abbiano riportato annualmente una valutazione inferiore a 80.

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 professionale, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
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	30	20	100
Funzionari E.Q.	70	15	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 (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

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 al profilo professionale ricoperto;
- 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 nelle competenze attinenti al profilo professionale ricoperto nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'M', 'Op', and several other illegible signatures.

COMUNE DI VOLPIANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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

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

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

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

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 20
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	2
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	0, 5 per corso entro il limite di 12 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	0,5 per corsi entro il limite di 10 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

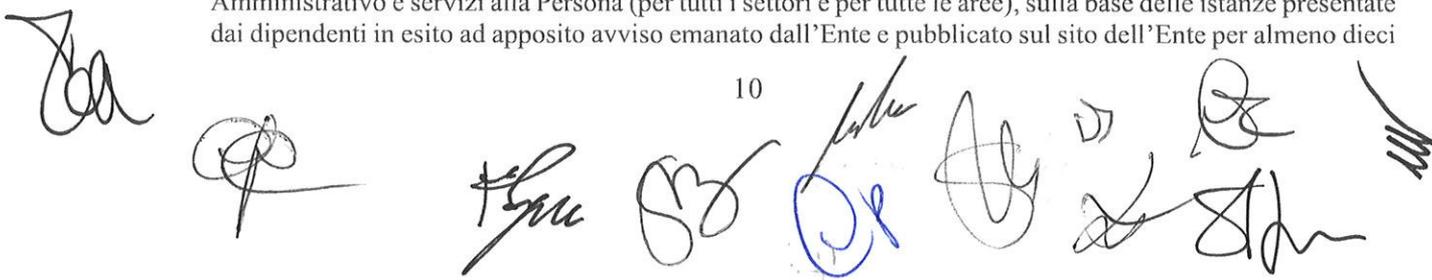
Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

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.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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 nel presente CCI nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 101 del 03.07.2023.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Settore Amministrativo e servizi alla Persona (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito dell'Ente per almeno dieci



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

giorni.

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

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a circular signature, a signature with a large 'M', a signature with '11' written above it, a signature with 'Op' written below it, and several other illegible signatures and initials.

COMUNE DI VOLPIANO
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. Come previsto dagli 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 E.Q.:
 - a) L'Ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15%;
 - b) ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.
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. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

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

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 36/2023;
 - 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.
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.

12

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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.

13



COMUNE DI VOLPIANO

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 *mensile*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 pari a **€ 10,33** per 12 ore al giorno. L'importo è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti**.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di **6** volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche su base volontaria.
5. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche su base volontaria.
6. Per i turni oltre 6 volte al mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a € 13,00 per ogni 12 ore al giorno.
7. Fruiscono di tale indennità gli operatori della Polizia Locale, gli operai e gli operatori dei servizi demografici per il servizio di stato civile.
8. Per l'anno 2023 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di € 10.400,00
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 21.

Art. 10 Turnazioni

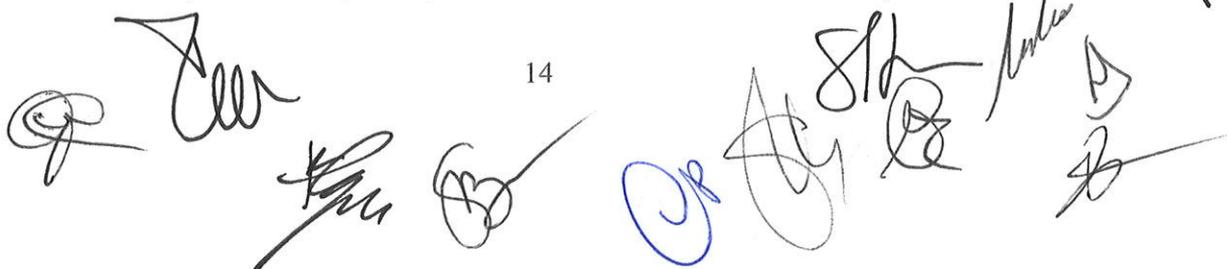
(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, vengono distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente.
2. Fruiscono di tale indennità gli operatori della Polizia Locale e gli educatori dell'asilo nido comunale.
3. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.
4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e all'articolo 7, comma 4, lettera ac) del CCNL 2022, le parti concordano sulla non facoltà riservata ai 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.
5. Per l'anno 2023 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di **€ 25.000,00** (€ 7.550,00 per le educatrici e € 17.450,00 per la polizia municipale).
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 21.

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)

14



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.
2. I servizi già da tempo interessati alla riduzione dell'orario sono:
 - a) Polizia locale
 - b) Asilo Nido

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 2022, le parti concordano che il numero massimo di ore annue, debitamente autorizzate, per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 80.
2. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Settore entro il giorno 5 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
3. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario, previamente autorizzate dal competente Responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
5. È previsto un limite minimo, stabilito in **30 minuti**, per l'accantonamento e per il recupero.
6. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di **60 minuti** l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino e di **30 minuti** nell'orario pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile del Settore;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.)

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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.

Art. 14
Buoni pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35 CCNL)

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - Personale dell'Area della vigilanza
2. Tale disposizione è applicabile a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.
3. Ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento per la disciplina delle modalità di erogazione del buono pasto in formato elettronico, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 04.06.2018, il personale educativo dell'Asilo Nido consuma gratuitamente il pasto con i bambini e il tempo dedicato al consumo dello stesso viene compreso nell'orario di lavoro. Tale personale non ha diritto a usufruire dei Buoni Pasto.



16



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 15
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 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1019 del 16.06.2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta Comunale e dalle disponibilità di bilancio. 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 € **278.208,66**
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 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
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. 16
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;

COMUNE DI VOLPIANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 17

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 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 2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 15.06.2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 171.242,43 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2022, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Importo in Euro
-------------------------	-----------------

18

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

	Riferimento criteri articolo CCI	
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 18 CCI	31.539,98
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 19 CCI	31.539,98
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 21 CCI	2.440,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Artt. 9 e 10 CCI	36.000,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 22 CCI	6.900,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Artt. 30 e 31 CCI	3.450,00
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	Artt. 23 e 29 CCI	44.462,47
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;		/
i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 5 CCI	11.550,00
j) risorse servizi aggiuntivi personale educativo asilo nido ai sensi art. 87, comma 5 CCNL 16.11.2022	Art. 26 CCI	3.360,00
TOTALE		171.242,43

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18

Premio correlato alla performance organizzativa

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

19

COMUNE DI VOLPIANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore.
3. Alla Performance organizzativa vengono destinati il **50%** dei premi correlati alla performance.

Art. 19

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

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

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 5, del presente contratto integrativo, 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 o a seguito di modifiche delle politiche assunzionali.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a **n. 1 dipendente per ogni Settore**;
- la maggiorazione del premio individuale verrà calcolata utilizzando la seguente formula:

$$- P = F / [\sum \text{dip} + (0,3 \times 7)]$$

- P = premio medio su cui applicare il 30%
 - F = quota fondo performance individuale da ripartire
 - $\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente
- in caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - b) non aver mai percepito la maggiorazione;

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

8. Alla Performance individuale vengono destinati il **50%** dei premi correlati alla performance.

21



COMUNE DI VOLPIANO
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, a cura del competente Responsabile di Settore.
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 individuale di cui all'art. 19 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,

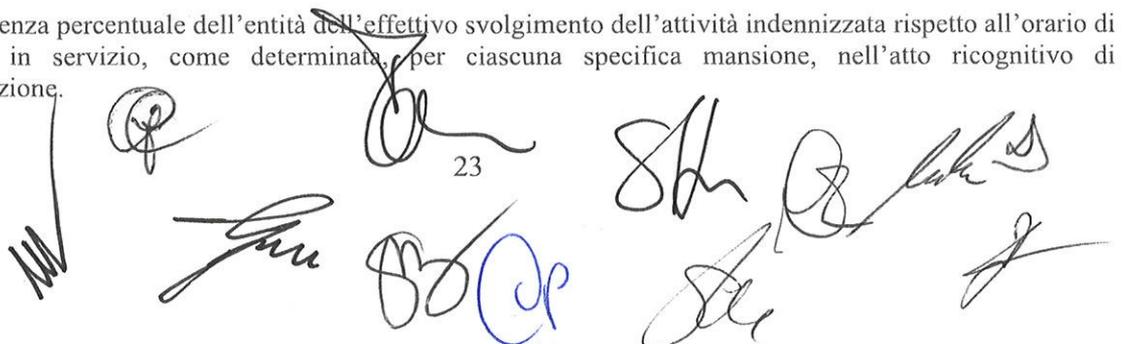


22

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
- 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 annualmente, 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, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, 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.

23



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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 Settore.

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. L'indennità di cui al presente articolo è **applicabile a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo**, sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI, ed è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 2,00	€ 2.120,00
B	personale con funzioni di agente contabile	B1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00 (1 dip. settore finanziario a turno)	€ 1,50
		B2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00	/
		B3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	/
		Totale	€ 2.440,00

14. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 19.

24

COMUNE DI VOLPIANO

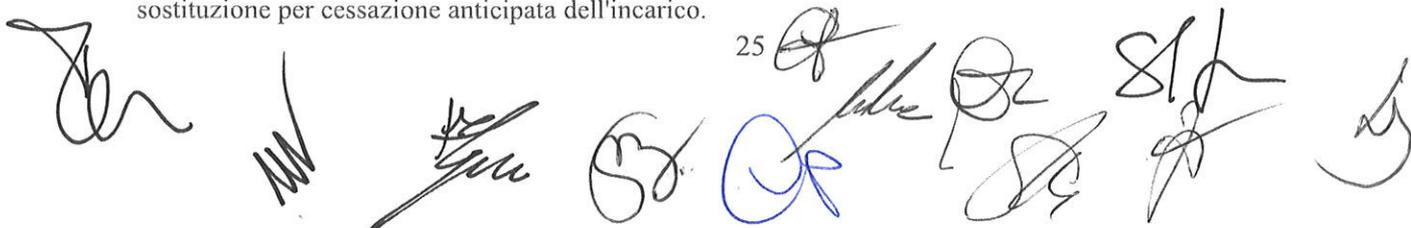
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 22

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'esercizio di un ruolo che, sulla base dell'organizzazione, ovvero della concreta strutturazione degli Uffici, dei Servizi e dei Settori dell'ente, comporti l'espletamento di compiti che preveda l'assunzione di specifiche responsabilità viene riconosciuto dall'Ente tramite la possibilità di attribuire l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.
2. L'assegnazione della suddetta indennità avviene esclusivamente con **provvedimento formale e motivato** in favore del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (che non risulti titolare di incarico di EQ), precisando, 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, la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle attività ordinariamente esigibili in considerazione dell'Area di inquadramento, sulla base delle indicazioni contenute nelle declaratorie professionali relative alla contrattazione collettiva e a quelle eventualmente previste, con propria disciplina, dall'Ente.
3. **Per l'anno 2023 il suddetto provvedimento ha effetto annuale .**
4. Annualmente l'Ente, previa individuazione degli incarichi tra i vari Settori, stabilisce l'importo da destinare complessivamente alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata. Essi vengono concretamente determinati, ciascun anno, proporzionalmente alla quota delle risorse decentrate destinata all'istituto, come precisato al successivo comma 8 del presente articolo.
5. Le fattispecie, esemplificative e non esaustive, alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
 - h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
 - k) coordinatore delle attività tecniche e della squadra di operai comunali.
6. Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

7. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
8. L'importo teorico dell'indennità è determinato nel provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità, applicando i seguenti criteri:

	N. 1 Fattispecie	N. 2 Fattispecie	N. 3 o più Fattispecie
Operatori	Fino a 200,00	Fino a 300,00	Fino a 400,00
Operatori esperti	Fino a 600,00	Fino a 1.000,00	Fino a 1.600,00
Istruttori	Fino a 800,00	Fino a 1.400,00	Fino a 2.200,00
Funzionari	Fino a 1.000,00	Fino a 1.800,00	Fino a 2.500,00

Criteri di graduazione:

Con riferimento al numero di fattispecie di cui al precedente comma 5, cui riconnettere l'esercizio di specifiche responsabilità, il provvedimento di attribuzione deve contenere una valutazione circa la graduazione dell'indennità, la quale viene effettuata, fino al massimo consentito per n. fattispecie e Area di inquadramento del dipendente, secondo i seguenti parametri:

- a) Grado di Responsabilità
- b) Grado di Complessità
- c) Grado di Professionalità

a) Responsabilità

Il grado di responsabilità viene valutato in considerazione delle implicazioni interne ed esterne coinvolte nei compiti affidati e del grado di impegno necessario al loro svolgimento.

b) Complessità

Il grado di complessità viene valutato rispetto alla rilevanza giuridica, e/o amministrativa, e/o tecnica, e/o economico/finanziaria, e/o gestionale della materia oggetto dell'incarico.

c) Professionalità

La valutazione della Professionalità dell'incarico attiene alle capacità richieste al fine di svolgere l'attività demandata con competenza ed efficacia.

La quantificazione definitiva dell'indennità avviene a cura dell'Ufficio personale, solo successivamente alla destinazione delle somme per il finanziamento dell'istituto in sede di contrattazione decentrata integrativa, correlando tale importo ai criteri di cui al precedente comma 8 del presente articolo.

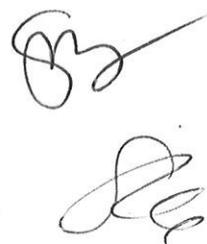
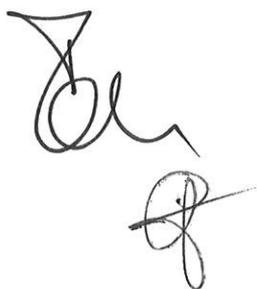
9. L'indennità è sempre proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. A tal fine, si considera e conteggia come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Riposi compensativi per lavoro straordinario espletato e debitamente autorizzato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori ex art. 16 del d.lgs. 151/2001;
- Congedo obbligatorio di paternità, ex art. 27-bis del d.lgs. 151/2001;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022.

10. Il provvedimento di attribuzione degli incarichi che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità può essere soggetto a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.
11. Non può darsi corso alla corresponsione dell'indennità per l'espletamento dei compiti che comportano specifiche responsabilità in caso di una valutazione della performance individuale negativa secondo i parametri indicati nel Sistema di Valutazione e Misurazione vigente nell'Ente, con riferimento all'ultima annualità che risulta formalmente valutata all'atto del possibile conferimento dell'incarico.
12. Per l'anno **2023** alla remunerazione di tali indennità è destinata la somma di **€ 6.900,00**. Qualora dall'applicazione di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
13. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 19.



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 23

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche (dal 01.01 al 30.06.2023)	Art. 113 D. Lgs. 50/2016	€ 20.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (dal 01.07.2023)	Art. 45 D. Lgs. 36/2023	Non transitano nel fondo
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 9.811,11
Compensi ISTAT	Art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 1.651,36
TOTALE		€ 31.462,47

Art. 24

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

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. 102 del 05.08.2021.
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. 108 del 10.07.2023

Art. 25

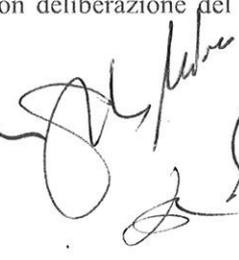
Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. I criteri sono indicati nel Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 27.07.2020.



28



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI

CAPO I
Personale educativo

Art. 26
Incentivi personale educativo

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

1. Alle educatrici di asilo nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 20 (costituite con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (indicare i casi):
 realizzazione di centri estivi nei mesi di giugno e luglio.
2. Nel periodo di attivazione del nido estivo, in aggiunta al trattamento economico contrattuale, viene corrisposta alle educatrici, per ogni giornata di effettiva presenza, la somma di € 30,00.
3. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore
4. Per l'anno 2023 viene stanziata la somma di € 3360,00

Art. 27
Disposizioni per il personale educativo

1. La prestazione di lavoro del personale educativo dell'asilo nido è destinata per:
 - **trenta ore** settimanali al rapporto diretto educatore – bambini;
 - **venti ore mensili** sono destinate alle attività integrative
2. Sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.
3. Si precisa che 30 ore lavorative devono essere timbrate nella settimana di riferimento mentre 5 ore sono effettuate anche in settimane diverse in relazione alle esigenze di servizio.

29



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO II
Polizia locale

1. 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 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 28

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 29

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.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alla seguente finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. Per l'anno 2023 la somma è pari a € 13.000,00

Art. 30

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. **La misura dell'indennità viene stabilita in € 2,20 al giorno, intendendosi che il servizio esterno nell'arco della giornata lavorativa sia pari o superiore a 4 ore.**
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità verrà effettuata dal Comandante con la verifica della previsione delle risorse economiche stanziati dal presente CCI.

30



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dalla attestazione del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
5. La presente disciplina **trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCI**. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
6. Per **l'anno 2023** alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di **€ 3.000,00**
7. **Gli eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 19.

Art. 31

Indennità di funzione del personale della polizia locale

(art. 97 CCNL)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del Settore Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. coordinamento di risorse umane;
 - c. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D. Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - d. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **tutte** le condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo di Euro 1.800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **cinque** delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo di Euro 1.600,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **quattro** delle condizioni di cui al comma precedente;
 - d) importo di Euro 1.400,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **tre** delle condizioni di cui al comma

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- precedente;
- e) importo di Euro 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **due** delle condizioni di cui al comma precedente;
 - f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra per il lavoratore **una** delle condizioni di cui al comma precedente;
5. L'importo dell'indennità per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
- a) importo di Euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **tutte** le condizioni di cui al comma 3;
 - b) importo di Euro 1.300,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **cinque** delle condizioni di cui al comma 3;
 - c) importo di Euro 1.100,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **quattro** delle condizioni di cui al comma 3;
 - d) importo di Euro 900,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **tre** delle condizioni di cui al comma 3;
 - e) importo di Euro 700,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **due** delle condizioni di cui al comma 3;
 - f) importo di Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorra per il lavoratore **una** delle condizioni di cui al comma 3.
6. L'indennità di funzione non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021; è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
7. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente.
9. È prevista annualmente la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.
10. Alla remunerazione di tale indennità per **l'anno 2023** è destinata la somma di **€ 450,00**

32



COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VI

Fondo trattamento accessorio

Art. 32

Fondo trattamento economico accessorio anno 2023 - costituzione

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 196.626,57
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 81.582,09
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2023	€ 278.208,66

Art. 33

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"	69.065,45
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	30.579,97
Art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e art. 6 del CCNL del 05.10.2001	Indennità riconosciute al personale educativo dell'asilo nido	7.320,81
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	31.539,98
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	31.539,98
Art. 80, comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	2.440,00
Art. 80, comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	36.000,00
Art. 80, comma 2 lett. e) CCNL 2019/2021	Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche	6.900,00

COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

	responsabilità) CCNL 16.11.2022	
Art. 80, comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021	Indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	3.450,00
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	20.000,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	9.811,11
	Compensi ISTAT ex art. 70 ter CCNL 21.05.2018	1.651,36
	Contributi al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio	13.000,00
Art. 7, comma 4 lett. ab)	Incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale dell'asilo nido ex art. 87, comma 5 del CCNL 16.11.2022	3.360,00
Art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 2019/2021	Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	11.550,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023		278.208,66

34

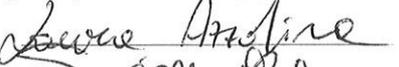
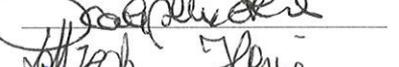
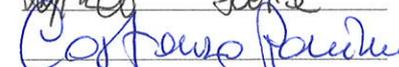
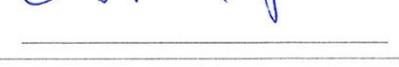
COMUNE DI VOLPIANO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 34
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.

Data 19.10.2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CGIL – FP 
Cagna Franco 	R.S.U. Aziendale 
Notario Patrizia 	R.S.U. Aziendale 
Veronese Monica 	R.S.U. Aziendale 
Castagnone Gabriella 	R.S.U. Aziendale 
Vullo Tommaso 	R.S.U. Aziendale _____
Solinas Luca Gianmaria 	_____

