

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
RIVALTA DI TORINO  
**Anno 2022****

# TITOLO 1

## DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) del Comune di Rivalta di Torino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. La sua durata è riferita all'annualità 2022 in considerazione della stipula del nuovo CCNL 2019/2021 in data 16 novembre 2022.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

### **Art. 2 - Costituzione del fondo risorse decentrate**

1. Il presente contratto concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2022, come costituito secondo le risultanze dell'**allegato 1**.

# TITOLO 2

## RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

### **Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

#### **(Art. 7, comma 4, lett. A CCNL 21/05/2018)**

1. Il fondo di cui al precedente articolo per gli istituti contrattuali di cui all'**allegato 2**, è utilizzato, ai sensi dell'art. 68 CCNL 21.05.2018, secondo quanto indicato nei successivi articoli.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016- 2018 e quindi:
  - a) Progressioni economiche nella categoria;
  - b) Indennità di comparto;
  - c) Quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
  - d) Indennità ex VIII livelli.
3. Le Parti definiscono i criteri per ripartire, delle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.
4. Le parti definiscono che la quota disponibile delle risorse stabili, pari ad € 47.130,42 venga destinata per € 11.000,00 a nuove progressioni economiche e per € 36.130,42 agli altri istituti di cui al comma 2 dell'art. 68.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
6. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.
7. Le decisioni dei Dirigenti di Settore e/o Responsabili di servizio, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, buona fede e di ragionevolezza.

8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.

#### **Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

##### **(Art. 7, comma 4, lett. B CCNL 21/05/2018)**

1. I premi correlati alla performance individuale per il personale non titolare di P.O. sono attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 61 del 20.04.2021, parametrando la valutazione complessiva del dipendente, nella misura del 70%, con riferimento alla performance organizzativa e, nella misura del 30% con riferimento alla performance individuale.

2. La somma spettante a titolo di premio per performance individuale viene calcolato in modo proporzionale al punteggio della valutazione singolarmente ottenuto.

3. La valutazione della presenza in servizio concorre nel calcolo per la determinazione del premio di cui sopra, secondo i seguenti criteri:

- il personale con rapporto a tempo parziale partecipa alla distribuzione del fondo destinato alla produttività in proporzione alla percentuale del proprio orario di servizio;
- il personale di nuova assunzione, compreso quello a tempo determinato, partecipa alla distribuzione del fondo in rapporto al periodo di servizio effettuato, a condizione che sia almeno pari a 6 mesi;
- il personale cessato durante l'anno che abbia prestato servizio per almeno 6 mesi, percepisce l'incentivo pari ai dodicesimi del totale, corrispondenti ai mesi di servizio;
- sono equivalenti a presenza in servizio: permessi retribuiti al 100%, infortuni per cause di servizio, congedo obbligatorio per maternità, permessi per motivi sindacali non a tempo pieno, ferie e recuperi festività, recuperi lavoro straordinario, assenze per malattia conseguenti gravi patologie.

4. I premi correlati alla performance individuale per il personale titolare di Posizioni Organizzative sono anch'essi attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 61 del 20.04.2021, parametrando la valutazione complessiva

del dipendente, nella misura del 70%, con riferimento alla performance organizzativa e, nella misura del 30% con riferimento alla performance individuale

5. Il premio spettante viene calcolato in modo proporzionale al punteggio della valutazione singolarmente ottenuto

6. I premi correlati alla performance organizzativa per il personale non titolare di P.O. sono attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 61 del 20.04.2021 che prevede la misurazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo di Valutazione

### **Art. 5 – Risorse destinate ai premi correlati alla performance**

1. Nell'ambito dei premi correlati alla performance per il personale non titolare di P.O. sono individuati per l'anno 2022 le risorse destinate al finanziamento degli obiettivi gestionali di livello generale e settoriale contenuti nel piano dettagliato degli obiettivi per un ammontare complessivo pari a € 90.300,00;

2. L'Amministrazione, ai sensi, dell'art. 67 c. 5 CCNL 21.05.2018, inoltre ha destinato con Deliberazione di G.C. n. 210 del 11/10/2022 la somma complessiva di € 88.828,94 al fine di sostenere gli oneri del trattamento accessorio e incentivante del personale per il conseguimento degli obiettivi anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. In particolare tali risorse sono state destinate al finanziamento dei seguenti obiettivi:

Performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 21.05.2018):

- a. Progetto sicurezza urbana, miglioramento dei servizi e implementazione della risposta ai cittadini -> **fondo massimo complessivo € 30.000,00**
- b. Progetto sicurezza del territorio -> **fondo massimo complessivo € 8.300,00**
- c. Progetto attività di supporto agli eventi culturali ed a manifestazioni pubbliche diverse -> **fondo massimo complessivo € 6.000,00**
- d. Progetto assistenza alla celebrazione dei matrimoni -> **fondo massimo complessivo € 1.600,00**

Performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018):

Alla performance individuale sono destinate risorse complessive pari ad € 44.400,00. Una quota pari ad € 24.400,00 viene destinata alla remunerazione del personale coinvolto nei seguenti progetti obiettivo

- e. Attuazione PNRR digitale -> **fondo massimo complessivo € 5.130,00**

- f. Demografici digitali - > **fondo massimo complessivo € 5.775,00**
- g. Istruzione digitale - > **fondo massimo complessivo € 2.575,00**
- h. Commerciante digitale - > **fondo massimo complessivo € 1.285,00**
- i. Introduzione nuovo orario flessibile- > **fondo massimo complessivo € 1.930,00**
- j. Check up fiscale IRAP- > **fondo massimo complessivo € 1.930,00**
- k. Aggiornamento Usi Civici - > **fondo massimo complessivo € 5.775,00**

La restante parte del budget destinato alla performance individuale, pari ad € 20.000,00 remunera tutto il personale destinatario del presente contratto decentrato per la realizzazione di tutti gli obiettivi gestionali individuati dal piano della performance

### **Art. 6 – Differenziazione del premio individuale**

#### **(Art. 69 CCNL 21/05/2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita annualmente al 10% del personale che abbia conseguito una valutazione superiore a 94 ed in modo proporzionale alla consistenza dei diversi settori dell'Ente.
3. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore del più anziano di servizio nella P.A. e nel caso di ulteriore parità, a favore del più anziano di età anagrafica.

### **Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. C CCNL 21/05/2018)**

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.03.1999, la progressione economica all'interno della categoria giuridica (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti concordano di destinare alla progressione orizzontale per l'anno 2022 risorse pari a € 11.000,00 affinché sia garantito il principio della selettività e il riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti.

3. Le condizioni per poter accedere alla procedura di selezione sono le seguenti:
- periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi (*non potrà concorrere anche il personale che ha beneficiato della progressione economica nell'anno 2020*)
  - non aver avuto procedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'anno precedente all'attribuzione della progressione economica
  - avere ricevuto nel triennio precedente una valutazione positiva
  - essere in servizio nell'ente il 1° gennaio dell'anno di attribuzione
4. L'attribuzione della progressione economica avverrà sulla base della graduatoria definita con i seguenti criteri:
- 70 punti saranno attribuiti sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, prendendo in considerazione i migliori due anni del triennio in questione.
  - 30 punti saranno attribuiti prendendo in considerazione il valore derivante dal rapporto tra gli anni di carriera nella pubblica amministrazione nella stessa categoria giuridica di godimento e il numero delle progressioni effettuate nell'arco della carriera nella stessa categoria giuridica (A, B, C, D).
    - ✓ valore rapporto fino a 3 attribuzione 10 punti
    - ✓ valore rapporto tra 3 e 5 attribuzione 20 punti
    - ✓ valore rapporto oltre i 5 attribuzione 30 punti
- Per chi non ha effettuato alcuna progressione economica si assumerà come valore del rapporto gli anni di anzianità nella posizione economica di partenza.
- A parità di punteggio, fino all'esaurimento delle risorse disponibili, per l'assegnazione delle progressioni si adotteranno i criteri qui di seguito elencati nell'ordine seguente:
    - a) il candidato con la valutazione della performance più elevata ottenuta nel triennio considerato
    - b) il candidato con l'ultima progressione attribuita nell'anno meno recente
    - c) il candidato con un numero minore di passaggi di progressione nell'ente.
5. Per l'anno 2022 la progressione economica avrà decorrenza 1° gennaio 2022.

### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. D – Art. 70 bis CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
- a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1,50 € al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 2 € al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa è erogata l'indennità di cui al presente comma solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<b>Valori trattati Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità €/giorno</b>
Fino a € 49.999,99	1,00
oltre € 50.000,00	1,55

5. La sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo, viene accertata con atto del Dirigente del Settore e/o Responsabile del servizio.

6. La suddetta indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018.

## **Art. 9 - Indennità per Specifiche Responsabilità**

### **(art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexsies del CCNL 21.5.2018.
3. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 comma 1 del CCNL 21.05.2018 si intendono le seguenti attività svolte dal personale di categoria B, C e D, non titolare di "posizione organizzativa"
  - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o mancanza del responsabile di posizione organizzativa;
  - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati di pari o inferiore categoria;
  - Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
  - Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Dirigente del Settore e/o Responsabile del servizio, secondo i criteri vigenti, e comunicato al lavoratore. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità, secondo quanto viene riportato nella tabella di cui al punto successivo. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 2.500,00 per tutte le categorie B, C e D, è determinato in relazione alla seguente graduazione:

<b>PUNTI</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 60 PUNTI</b>
Sino a 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 55	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc).
Sino a 45	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
<b>PUNTI</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA - 40 PUNTI</b>
Sino a 40	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
Sino a 35	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo un prassi consolidata.
Sino a 25	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile del settore di riferimento.

7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- ✓ Determinazione del budget pro-capite;
- ✓ Ripartizione del budget attraverso l'utilizzo della seguente formula: somma stabilita: 100  
X punteggio ottenuto

8. L'indennità viene erogata in rapporto alla presenza in servizio alla quale sono equiparate le assenze considerate dal legislatore come assimilate alla presenza in servizio. Nel caso di incaricati con contratto di lavoro a tempo parziale viene riproporzionata alla durata dell'orario di lavoro settimanale. Per le attribuzioni in corso di anno, l'indennità viene proporzionata ai mesi di servizio.

### **Art. 10 – Indennità per Specifiche Responsabilità**

#### **(art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018)**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2, del CCNL 21.05.2018 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 7 se erogata con la stessa motivazione.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore più elevato.

### **Art. 11 – Indennità di turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

### **Art. 12 – Indennità di Reperibilità di stato civile. Incremento.**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. I – ART. 24 CCNL 21/05/2018)**

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00. Detta indennità è riconosciuta ai dipendenti addetti al servizio di stato civile per la durata di ore quattro.

2. Si applica la maggiorazione del 10% prevista dal comma 6 dell'art. 24 del CCNL 24/05/2018.

# TITOLO 3

## PERSONALE POLIZIA LOCALE

### **Art. 13 – Indennità di servizio esterno**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. E - ART. 56 - quinquies CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.
3. L'indennità di cui al presente articolo, è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio Polizia Locale.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

### **Art. 14 – Indennità di funzione**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. E - ART. 56 - sexsies CCNL 21/05/2018)**

1. In applicazione dell'art. 56 sexsies del CCNL 21.5.2018 è attribuita un'indennità di funzione al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio, nella misura massima di € 2.500,00.
2. L'indennità compete per le seguenti attività:
  - ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
  - ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale, mediante provvedimento scritto. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

**Art. 15 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità già stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

**Art. 16 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si rinvia ai contratti decentrati integrativi preesistenti, nonché ai CCNL del comparto Funzioni Locali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:** Rivalta di Torino

**Data:** 21.12.2022

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	d.ssa Elisabetta SCATIGNA	Firmato in originale

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1. C.G.I.L. - FP	Grazia PINTORI	Firmato in originale
2. C.I.S.L. - FP	Roberto MASCOLO	Firmato in originale
3 U.I.L. - FPL	Maurizio CUTAIA	

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>
Francesco CORRADO	-----
Giancarlo SONCIN	Firmato in originale
Tiziana VARDANEGA	-----
Linda PIRRO	Firmato in originale
Chiara TABUSSO	Firmato in originale
Francesca SALVATI	Firmato in originale

<b>COSTITUZIONE FONDO PARTE STABILE ANNO 2022</b>						
<b>RISORSE FISSE</b>						
		<b>2016</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>		
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	291.915,82	294.430,93	294.430,93		
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Fondo PO 2017	- 64.687,50	- 58.075,00	- 58.075,00		
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)		8.320,00	8.320,00		
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali		7.480,93	7.480,93		
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato		14.393,60	20.025,83		
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate		6.000,00	6.000,00		
	decurtazione per incremento risorse per retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative come definito in delegazione trattante		- 11.500,00	- 11.500,00		
	DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	- 7.401,56	- 7.401,56	- 7.401,56		
	<b>TOTALE PARTE STABILE</b>	<b>219.826,76</b>	<b>253.648,90</b>	<b>259.281,13</b>		
<b>DESTINAZIONE VINCOLATA</b>						
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Progressione economica nella categoria al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e quelle programmate in sede di contrattazione decentrata integrativa per i successivi anni		154.934,43	171.560,00		
	Quota di incremento della indennità di comparto nella misura indicata nella colonna 2 nella colonna 3 della tabella D allegata all'art. 33, comma 4, lett. B) del CCNL 22.01.2004.		55.000,00	51.684,12		-
	incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001		2.985,04	-		
	<b>TOTALE DESTINAZIONE VINCOLATA</b>		<b>212.919,47</b>	<b>223.244,12</b>		
	<b>DISPONIBILITA' PARTE FISSA</b>		<b>40.729,43</b>	<b>36.037,01</b>		

<b>COSTITUZIONE FONDO PARTE VARIABILI 2022 - Allegato B</b>				
		<b>2016</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	800,00		
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)			
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT		5.000,00	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	8.636,04		
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi incentivanti correlati all'attività di accertamento IMU e TARI, art. 1 comma 1091 Legge 145/2018		18.543,42	11.800,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016		40.000,00	85.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2019	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - economie buoni pasto 2020 per emergenza COVID art 1, comma 870, L. 30 dicembre 2020, n. 178		13.878,32	-
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione		1.904,66	

art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	12.321,50	13.729,17	7.398,16
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 2018	risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	14.152,42	11.750,14	12.305,60
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)			
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco			
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	28.828,94	28.828,94	28.828,94
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	74.200,00	60.000,00	60.000,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)			
	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>138.938,90</b>	<b>193.634,65</b>	<b>210.332,70</b>

<b>IPOTESI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Totale risorse stabili</b>	253.648,90	259.281,13
<b>Totale risorse variabili</b>	193.634,66	210.332,70
<b>Totale</b>	447.283,56	469.613,83
<b>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 (DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA)</b>		
a) differenziale progressioni economiche a regime		
b) progressioni economiche anni precedenti	154.934,43	171.560,00
c) indennità di comparto	55.000,00	51.684,12
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	2.985,04	-
e) indennità personale ex-VIII qualifica		
<b>TOTALE utilizzi vincolati</b>	<b>212.919,47</b>	<b>223.244,12</b>
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO	234.364,09	246.369,71
di cui parte fissa	40.729,43	36.037,01
<b>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
a) performance organizzativa (quota del 17% delle risorse variabili)		
<i>progetto nido estivo</i>		
<i>progetto genitorialità</i>		
<i>progetto supporto manifestazioni culturali cantonieri</i>		
<i>progetto NEVE</i>	8.300,00	8.300,00
<i>Progetto apertura casa comunale</i>	1.875,00	1.600,00
<i>Progetti per supporto eventi culturali e manifestazioni</i>	8.250,00	6.000,00
<i>Progetto bonifica Amianto</i>	6.000,00	
<i>progetto gestione profili social</i>		
<i>incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)</i>	30.000,00	30.000,00
<b>progetto digitalizzazione</b>	4.000,00	
<i>Istruzione digitale</i>	1.300,00	
<i>progetto Pago PA</i>	3.000,00	
<i>Progetto servizi demografici</i>	2.600,00	
<i>progetto gestione profili social</i>	2.000,00	
<i>Progetti per supporto eventi culturali e manifestazioni</i>		
<i>Progetto bonifica Amianto</i>		
<i>Transizione al formato elettronico buoni pasto</i>	2.500,00	
<i>Sistemazione posizioni assicurative in Passweb</i>	900,00	
b) performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)		
<i>Obiettivi PEG</i>	19.000,00	35.600,00
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):		
c.1) indennità di rischio	3.600,00	3.360,00
c.2) indennità di disagio ex turno nidi	360,00	-

c.3) indennità maneggio valori	3.300,00	3.000,00
d1) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	26.000,00	23.000,00
d2) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	350,00	350,00
d3) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	6.600,00	6.000,00
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)		
e1) specifiche responsabilità categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa	9.500,00	13.904,17
e2) specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D per qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	3.150,00	3.150,00
f) indennità di funzione personale Polizia Locale cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	4.000,00	4.000,00
f) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	3.840,00	3.840,00
g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018)		
g.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)		
g.2) incentivi per attività di accertamento IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018)	18.543,42	11.800,00
g.3) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	40.000,00	85.000,00
g.4) compensi ISTAT	5.000,00	5.000,00
g.5) altro SPONSORIZZAZIONI		
h) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)		
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	20.000,00	
i) incremento risorse per retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative come definito in delegazione trattante		2.245,50
<b>TOTALE utilizzi oggetto di contrattazione</b>	<b>233.968,42</b>	<b>246.149,67</b>
<b>disponibilità da destinare</b>	<b>395,67</b>	<b>220,04</b>