



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

COD. AVV. POST. 10094

**PRE-INTESA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 E DI DESTINAZIONE DELLE
RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

SCHEMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

- Art. 4 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
- Art. 9 Compensi ISTAT per censimenti
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 11 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI E NORMATIVA FINALE

- Art. 14 Discipline particolari
- Art. 15 Norma finale

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di GIAVENO, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

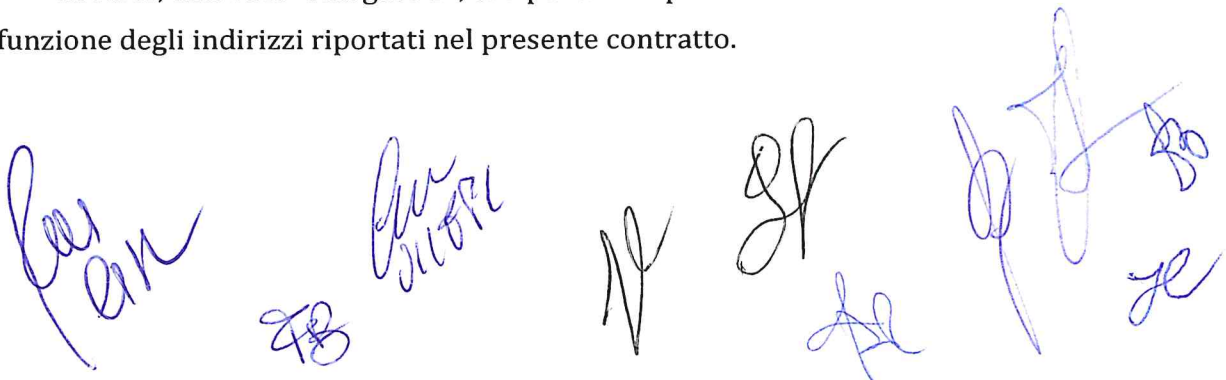
The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Luis', followed by a signature that looks like 'UICTE', then a signature that is partially obscured and possibly 'TB'. To the right of these are three more distinct signatures, including one that looks like 'JL' and another that is a stylized 'ZC'. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the main text.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 4

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata, per la parte stabile, con determinazione N 187 del 09.05.2023. Relativamente alla parte variabile, individuata con Deliberazione di Giunta nr. 138 del 07.12.2023, le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 344.958,81.
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 in argomento. Si richiama in merito specifico prospetto, allegato in calce al presente contratto integrativo sotto la voce di "Allegato A".
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale (ed in particolare con riferimento all'aggiornamento del limite art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 – aggiornato ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019), con conseguente variazione sulle varie voci costitutive e distributive.
5. Le parti definiscono i criteri per ripartire le somme annualmente disponibili, al netto delle destinazioni obbligatorie di cui al comma 1 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022, da destinare agli istituti di cui al comma 2.
6. Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presunta e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento della performance individuale.
7. In calce, alla voce "Allegato B", si riporta una previsione di utilizzo del FRD Anno 2023 redatta in funzione degli indirizzi riportati nel presente contratto.



Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

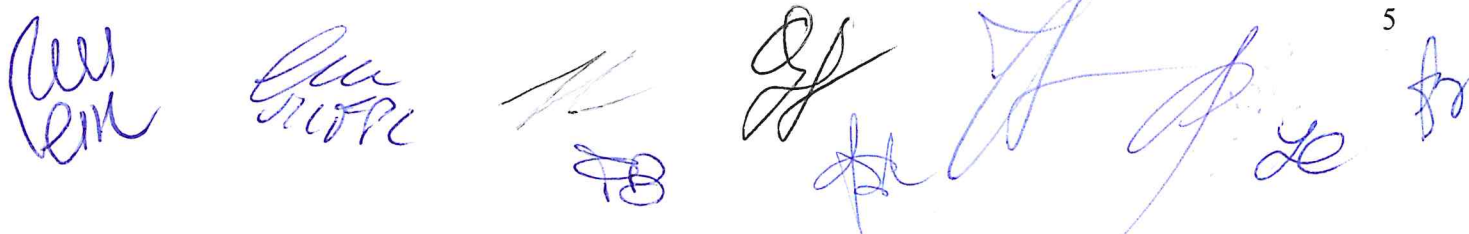
Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti concordano di adeguare la metodologia di valutazione della performance attualmente in vigore nell'Ente alle prescrizioni dell'art. 9 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, relative alla prevalenza della performance organizzativa (pari al 60%) su quella individuale (pari al 40%).
2. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2023/2025, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.
3. La valutazione della performance viene effettuata dai Responsabili di Area in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti (individuali e organizzativi) e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente in servizio attivo presso il Comune di Giaveno.
4. La scheda di valutazione finale è notificata dal Responsabile personalmente agli interessati.
5. Il valutato potrà richiedere il riesame di tutta o parte della valutazione: in tal caso, entro cinque giorni il richiedente fornirà al Responsabile adeguata documentazione a supporto. La procedura di revisione è definita entro dieci giorni dalla richiesta dandone opportuna comunicazione al ricorrente e al Segretario Generale.
6. L'importo teorico individuale da destinare alla performance organizzativa ed individuale è individuato ripartendo le risorse disponibili tra tutti i dipendenti aventi diritto, in base al punteggio attribuito nelle schede di valutazione e con l'applicazione dei seguenti parametri:
 - Valutazioni pari o superiori a 95 = 100% del premio
 - Valutazioni tra il 70 e il 94,99 = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
 - Valutazioni inferiori al 69,99 = nessuna distribuzione del premio (mantenimento di altre indennità e partecipazione a progressioni economiche)
 - Valutazioni inferiori al 60 corrispondono a valutazioni negative collegate allo scarso rendimento e producono gli effetti previsti dalla legge.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95 e non utilizzati per la maggiorazione del premio individuale vengono distribuiti ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione pari o superiore a 70, in modo



direttamente proporzionale al punteggio conseguito.

Eventuali ulteriori economie saranno portate in aumento delle risorse flessibili dell'anno successivo.

7. Il personale assunto o inquadrato con contratto a tempo parziale concorre alla attribuzione dei premi correlati per la performance in misura proporzionale al regime orario adottato; per il personale assunto, cessato o trasferito in corso d'anno, fermo restando l'obbligo di aver svolto almeno sei mesi di servizio nell'anno di riferimento, l'indennità verrà proporzionata ai mesi di effettiva presenza in servizio presso l'Ente.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10 % dei dipendenti in servizio – con arrotondamento all'unità di personale – che hanno ottenuto valutazioni di performance rientranti nella fascia di eccellenza, sulla base di valutazioni di performance individuale ottenute con le apposite schede di valutazione, è attribuita una maggiorazione del 30% del premio teorico pro-capite per la performance individuale.
2. In caso di valutazioni a pari merito, il premio individuale è attribuito al dipendente che non ha percepito il premio l'anno precedente e, in subordine, al dipendente più giovane d'età.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"): in calce al presente accordo, sotto la voce "Allegato C" vengono riportati i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'annualità 2023.

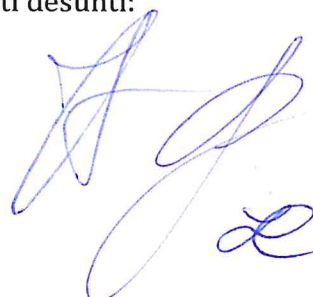
The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Cav. Can. R.', a smaller signature 'FB', a signature 'G. M. 2023', a signature 'JR', a signature 'N.', a signature 'JR', a signature 'JR', a signature 'JR', and a signature 'JR'. The page number '6' is located at the bottom right corner.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL 16 novembre 2022 e 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, e sostituiscono integralmente quelle previste dai precedenti contratti con decorrenza 1° gennaio 2023.
 3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- 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.
4. 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.
 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze



- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori 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.

7. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

8. 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.

9. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue (a titolo esemplificativo):

- Per l'indennità di rischio, le parti concordano che il compenso sarà pari ad € 1,50 giornaliero per ogni gg. di prestazione dell'attività a rischio;
- per l'indennità di maneggio valori, si precisa quanto segue:
- destinatari dell'indennità sono gli agenti contabili che siano stati incaricati secondo la procedura prevista dal Regolamento di Contabilità dell'Ente;
- l'indennità è commisurata agli importi annui maneggiati risultanti dai registri della gestione della cassa economale degli agenti contabili, vistati dal Responsabile del Servizio Finanziario e allegati al rendiconto dell'esercizio, secondo le seguenti fasce:

Fascia Importo giornaliero

Da€ 1,00 a € 5.000,00	€ 1,00
da € 5.000,01 a € 25.000,00	€ 1,50
da € 25.000,01 a € 50.000,00	€ 2,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "C. Amf", "TB", and several other illegible signatures]

oltre € 50.000,01

€ 3,00

10. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, rispetto alla tabella previsionale di cui al pre-descritto Allegato B al presente contratto, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapacienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 9

Compensi ISTAT per censimenti

1. Ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 25/05/2018 (vigente anche con il nuovo CCNL), le somme corrisposte per remunerare le prestazioni connesse ad indagini statistiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro e finanziate da ISTAT e altri Enti Pubblici autorizzati per legge, confluiscono nelle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate annuali. Nella parte variabile de Fondo per l'anno 2023, è stato inserito l'importo (quota "forfettaria-variabile" del contributo ISTAT) per l'anno relativo ai compensi da destinare al personale dipendente per indagini ISTAT da quest'ultimo svolto.

2. Al fine della predisposizione dell'atto di liquidazione delle somme spettanti per le prestazioni suddette, dovrà essere acquisita apposita Relazione e riparto da parte del Responsabile del Servizio in oggetto.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. Si rimanda in merito all'apposito Regolamento già adottato dall'Ente.

3. Si individua nella Conferenza dei Capi Area l'istituto deputato a verificare in fase previsionale le risorse assegnate e procedere ad un primo riparto tra le Aree comunali sulla scorta dei dipendenti assegnatari di incarichi di responsabilità come sopra descritti.

4. Si prevede l'assegnazione dell'indennità pari ad euro 350,00 per i dipendenti dell'Ente, non titolari

di incarico di EQ, per le 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.

Art. 11

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale, non titolare di indennità di posizione, che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza con qualifica di Agente di Polizia Municipale, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,00.
2. Per servizio esterno di Polizia locale si intende lo svolgimento delle attività qui di seguito elencate:
 - strade, servizi di pattuglia, manifestazioni, particolari emergenze (viabilità in termini continuativi, TSO, etc.);
 - vigilanza sul territorio, servizi di rappresentanza;
 - infortunistica;
 - cantieri, ambientale;
 - tributi, edilizia, urbanistica.
3. L'erogazione della relativa indennità avviene annualmente a consuntivo, previa attestazione del Responsabile della Polizia Municipale contenente indicazione dei dipendenti destinatari e del numero delle giornate nelle quali l'attività è stata svolta.

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie, relativamente al personale del Comune di Giaveno, i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);

2. Relativamente agli incentivi per funzioni tecniche, le parti concordano di confermare i criteri per l'attribuzione stabiliti dal vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 29/11/2022: eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero emergere a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 36/2023 (Nuovo codice contratti);
3. Relativamente agli incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI, i criteri per l'attribuzione saranno stabiliti nel prossimo accordo integrativo previa adozione del regolamento comunale in fase di predisposizione;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Titolo VII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti prendono atto che lo stanziamento complessivo per i titolari di incarichi di EQ è pari ad euro 130.999,80 di cui:

- Euro 103.000,00 per retribuzioni di posizione;
- Euro 27.999,80 per retribuzioni di risultato (importo comprensivo degli incrementi previsti dai commi 3 e 5 dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022);

Risulta pertanto rispettata la disposizione prevista dal comma 4 dell'art. 17 che prevede che la destinazione per le retribuzioni di risultato degli incarichi di EQ sia una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato.

2. In merito ai criteri di ripartizione del fondo per l'indennità di risultato si precisa quanto segue:

- Il valore base della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, su cui applicare i parametri di distribuzione, è stabilito nella misura del 25% della retribuzione di posizione, incrementato proporzionalmente degli importi stanziati per l'anno 2023 ex commi 3 e 5 dell'art. 79 del CCNL;
- Il valore base sopra determinato viene moltiplicato per i seguenti parametri:
 - a) Valutazioni pari o superiori a 95 = 100% del risultato;
 - b) Valutazioni tra il 70 ed il 94,99 = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;



11

c) Valutazioni inferiori al 69,99 = nessuna distribuzione della retribuzione di risultato.

Una valutazione inferiore al 60 corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge; i punteggi tra il 60 ed il 69,99 saranno oggetto di valutazione da parte del Sindaco ai fini della riattribuzione della posizione organizzativa

- Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori ai 95 verranno ridistribuiti sulle posizioni organizzative che si collocano nella fascia uguale o superiore al 95 in modo direttamente proporzionale al punteggio conseguito e nel rispetto dei limiti contrattuali ed individuali nell'atto di nomina.
- Nel caso in cui nessuna Posizione Organizzativa ottenga valutazione superiore a 95, i risparmi sul fondo per le posizioni organizzative andranno ad economia di bilancio.
- Per i dipendenti assunti, cessati, o trasferiti in corso d'anno, fermo restando l'obbligo di aver svolto un periodo di servizio di almeno sei mesi nell'anno di riferimento, l'indennità di risultato verrà riproporzionato ai mesi di effettiva presenza in servizio presso l'Ente.

Titolo VII – DISCIPLINE PARTICOLARI E NORMATIVA FINALE

Art. 14

Discipline particolari

1. Al personale assunto o inquadrato con contratto parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 15

Norma finale

1. Il presente documento sarà trasmesso alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione, unitamente al parere dell'Organo di Revisione Contabile.
2. Le parti danno atto che, qualora la Giunta Comunale lo approvi senza modifiche, il presente accordo si intende valido ed efficace senza necessità di ulteriori formalità, fermo restando l'invio dello stesso all'Aran come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento al CCNL Enti Locali 16/11/2022 nonché alle normative vigenti in materia.

GIAVENO _____

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'C. M. F. P.'. To its right are several smaller, more stylized signatures, including one that looks like 'ZB' and another that is partially legible as 'G. M. S. P.'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Giuseppa Arduini

Reale

Ag. A

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

FP CGIL M M

UII FPL Luigi Mazzoni

Ein FL Rolando Mazzoni

Luigi Mazzoni

Roberto

Francesca Biddone

Allegato A – FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 248.489,00

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	8.038,94
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	8.038,94

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	6.332,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.332,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 = 72 persone x 84,50€	6.084,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	4.369,30
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	13.021,14
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	33.138,44

TOTALE RISORSE STABILI 289.666,38

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DAI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	184,64
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	20.228,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	20.000,00
PROGETTO SCUOLE SICURE ANNUALITA' 2023 (4000 comprensivi oneri irap)	3.023,43
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) (NO FONDO PERSEO) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	43.436,07

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018	16.108,65
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DAI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	12.712,81
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	1.000,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	4.625,25
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	3.940,65
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	38.387,36
TOTALE RISORSE VARIABILI	81.823,43

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	371.489,81
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	299.964,01
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	71.525,80

Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	26.531,00
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI.....	
TOTALE DECURTAZIONI	26.531,00

TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI 344.958,81

ALLEGATO B: IPOTESI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Di seguito si riporta una previsione di utilizzo del Fondo, redatta in funzione degli indirizzi riportati nel presente contratto e sulla scorta dei dati quantitativi e di valore stimati:

Differenziali progressioni storiche acquisite in anni precedenti ed a carico del FDR 2023 (aggiornate con il CCNL 16/11/2022)	€ 104.464,31
Differenziali economici – importo presunto anno 2023	€ 35.000,00
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettera b) e c) CCNL 22/01/2004	€ 19.350,51
Indennità personale educativo asili nido (presunto)	€ 1.921,26
Indennità di turno (presunto)	€ 19.000,00
Indennità condizioni lavoro (Art. 84 bis CCNL 16/11/2022 e art. 8 C.D.I.)	€ 7.040,00
Indennità servizio esterno personale polizia locale (Art. 100 CCNL 16/11/2022 e art. 11 C.D.I.)	€ 1.540,00
Indennità per particolari responsabilità (Art. 84 CCNL 16/11/2022 e 10 del C.D.I.)	€ 29.950,00
Progetto "Scuole sicure" – anno 2022 e 2023 – quota riferita all'anno 2023 (Delibera G.C. 154 del 29/11/2022)	€ 3.023,43
Compensi indagine ISTAT (imp. presunto)	€ 1.000,00
Incentivi funzioni tecniche – Quantificazione incentivi per anno 2023 (compensi ex art. 45 D.Lgs. 36/2023)	€ 12.712,81
Produttività (*)	€ 109.956,49
TOTALE	€ 344.958,81
(*) eventuali differenze derivanti da risparmi o da maggiori spese sui singoli istituti sopra descritti, troveranno compensazione nel saldo finale disponibile per la produttività 2023.	

Note:

Indennità personale educativo asilo nido così ipotizzata: € 960,63 (quota a carico fondo) x n. 2 educatori asilo nido = € 1.921,26

Indennità condizioni lavoro (Art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 7 C.D.I.) per € 7.040,00 così ipotizzata:

Maneggio valori (hp. 4 agenti contabili x 220 gg lavorati x 2,00 € - ind. max) = € 1.760,00

Rischio (hp. 4 dip. casa riposo, 2 dip. asilo, 10 operai lpp = 16 dip x 220 gg lav x 1,50 €) = € 5.280,00

Indennità servizio esterno personale polizia locale (Art. 50 quinquies CCNL 21/05/2018)

(hp. 7 agenti – esclusa P.O. x 220 gg medi lav x 1,00 € = € 1.540,00)

Indennità per particolari responsabilità

(Art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018 e art. 9 C.D.I.), di cui:

€ 27.500,00 indennità particolari responsabilità;

€ 2.100,00 indennità ufficiale di stato civile ed anagrafe e ufficiale elettorale (hp. 6 persone area Anagrafe x € 350,00);

€ 350,00 responsabile servizio tributi.



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

COD. AVV. POST. 10094

"ALLEGATO C" AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI GIAVENO 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE NEI LIMITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ART. 14 CCNL 16/11/2022

Richiamati:

- l'art. 16, comma 2, del CCNL del 31/03/1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, che sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- l'art. 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022, il quale prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa: c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), c), d), e), f) e g);
- l'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 "Progressioni economiche all'interno delle aree" e l'allegata Tabella A "Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali";

Precisato che, ai fini del presente accordo:

- l'assegnazione dei differenziali stipendiali anno 2023 avviene nei limiti delle risorse disponibili definite dall'accordo integrativo e fatta salva la stipula entro l'anno dello stesso accordo;
- la decorrenza dei differenziali stipendiali viene fissata con la data del 01/01/2023;
- il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 è stabilito in 29 unità, pari al 49,15% del numero dei dipendenti aventi diritto in servizio presso l'Ente al 01/01/2023, e vengono divisi per ciascuna area, in coerenza con le risorse disponibili, come di seguito riportato:

Area operatori esperti:	n. 8 differenziali attribuibili nell'anno 2023;
Area Istruttori:	n. 14 differenziali attribuibili nell'anno 2023;
Area Funzionari E.Q.:	n. 7 differenziali attribuibili nell'anno 2023;
Totale	n. 29 differenziali stipendiali nell'anno 2023.

CRITERI SELEZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI NELL'AREA

1. Requisito periodo minimo di anzianità:

- anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella stessa o altra amministrazione a tempo determinato o indeterminato e con maturazione alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo;
- permanenza nella posizione economica in godimento da almeno 24 mesi alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente accordo;
- assenza, negli ultimi 24 mesi, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza del bando per l'assegnazione dei differenziali stipendiali, 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.

2. Criteri di valutazione:

- **Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali:** ai fini della determinazione del valore, si prende come parametro di riferimento il punteggio assegnato negli ultimi tre anni ai fini della performance o dell'indennità di risultato (per i responsabili di servizio); qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio, concorrono le ultime tre valutazioni in ordine cronologico.

Per il personale assunto per mobilità da altro Ente nell'ultimo triennio, concorreranno le valutazioni dall'Ente di provenienza, fermo restando il requisito minimo di anzianità presso il Comune di Giaveno previsto al punto 1 del presente Accordo.

A tale criterio viene attribuito il peso di **SESSANTA/CENTESIMI**.

- **Esperienza professionale:** esperienza maturata nella medesima posizione economica di godimento/differenziale stipendiale, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Si prevede l'attribuzione di QUARANTA PUNTI alla persona che ha l'esperienza professionale più alta e ZERO punti a chi ha come esperienza professionale 24 mesi con proporzione matematica per gli anni di esperienza maturata, fino ad un massimo di 40 punti.

A tale criterio viene attribuito il peso di **QUARANTA/CENTESIMI**.

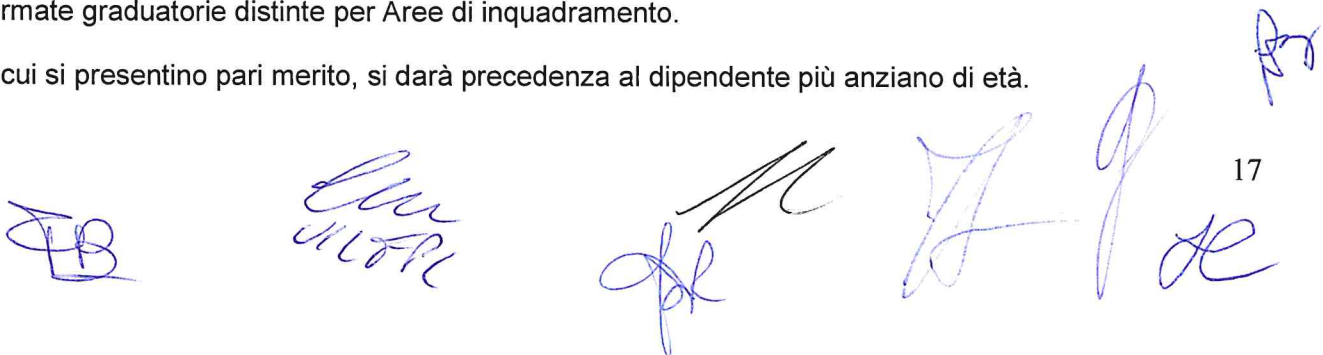
Non si prevedono altri criteri oltre ai due sopra citati.

3. Procedimento:

Una volta sottoscritto il contratto integrativo che approva i criteri, il Servizio personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari dei differenziali stipendiali. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

A conclusione della procedura valutativa, verrà stilata una graduatoria finale dalla quale, nel rispetto dei criteri di selezione soprariportati, verranno individuati i beneficiari dei differenziali stipendiali nell'anno di riferimento. Verranno formate graduatorie distinte per Aree di inquadramento.

Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.



17

I risultati della valutazione, effettuata in base ai criteri di selezione sopra descritti, verranno portati a conoscenza di ciascun candidato per il tramite del Servizio personale, che provvederanno alle notifiche individuali.

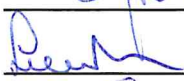
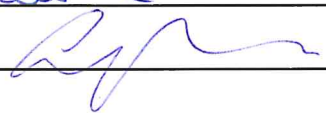
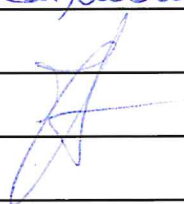
Ogni dipendente sottoscriverà la valutazione assegnata in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni al Segretario Comunale, che sarà chiamato a pronunciarsi in via definitiva.

Decorsi i termini prescritti per riserve e osservazioni e loro definizione, il Servizio Personale procederà alla presa d'atto delle graduatorie finali con proprio provvedimento determinativo.

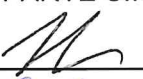
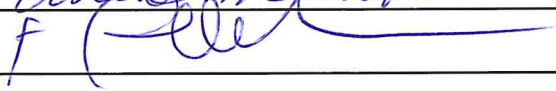
L'esito della graduatoria derivante dalla presente procedura selettiva avrà validità limitata al solo anno 2023.

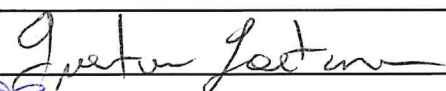
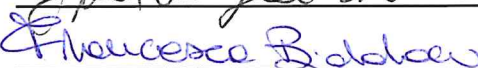
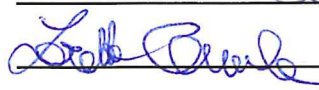
Le parti condividono la possibilità di valutare, per le annualità 2024 e 2025, ulteriori attribuzioni di differenziali stipendiali per i dipendenti del Comune di Giaveno, entro determinate percentuali da fissarsi annualmente nel rispetto dei limiti del Fondo di parte stabile disponibile, in conformità alle vigenti normative economiche, giuridiche e avvalendosi dei criteri stabiliti nel presente accordo.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

FP CGIL  
VII FLC  
en f 

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

I Rappresentanti Sindacali rilevano che è possibile incrementare la parte variabile del fondo con una quota del 5% della parte stabile del Fondo 2016 (D.L. 13/2023) con riferimento a progetti PNRR di cui il Comune è beneficiario ed al ricorrere delle seguenti condizioni:

- 1) Attestazione che l'Ente sia impegnato nell'attuazione di progetti PNRR;
- 2) Possesso dei quattro requisiti sotto riportati:
 - a) Rispetto vincoli equilibri di bilancio 2022;
 - b) Incidenza salario accessorio non superiore all'8% della spesa del personale;
 - c) Rispetto degli obblighi debiti commerciali residui e tempi di pagamento;
 - d) Approvazione nei termini di legge del conto consuntivo.

La parte pubblica fa presente che per l'anno 2023 non risulta rispettato il quarto requisito in quanto il Conto Consuntivo è stato approvato oltre il 30 aprile (3 maggio) e, pertanto, non è possibile attuare la previsione in oggetto.

La delegazione di parte lavoratori invita l'Amministrazione a prevedere per il futuro, a partire dal 2024, la possibilità di applicazione della disciplina sopra esposta.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Antonio Di Ramond
Dei
R/L. H

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

FP C.G.I.L. *[Signature]*
UILFPI *Luigi Manno*
eni *[Signature]*

[Signature]
[Signature]
Francesco Biddola

