



CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli
Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (To) – Tel. 011.9513300
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023 DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI RIVOLI – ACCORDO SU UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2023

Il giorno **14 dicembre 2023**

Premesso che:

in data 16 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023 per il personale dipendente;

il Collegio dei Revisori dei conti in data 5 dicembre 2023 ha esaminato la relazione illustrativa e tecnico finanziaria e l'ipotesi di contratto decentrato integrativo ed ha certificato che i costi della contrattazione sono compatibili con i vincoli di bilancio;

la Giunta comunale con deliberazione n. 324 del 7 dicembre 2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023 del personale dipendente;

unitamente al presente contratto viene sottoscritta dalle OO.SS, RSU e Amministrazione una nota congiunta, allegata al CCI a farne parte integrante e sostanziale.

Presso la sede del Comune di Rivoli le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa anni 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023 del personale dipendente.

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Daniele CIANCETTA – Dirigente Direzione Risorse umane e tutela del cittadino

- la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – COLONNA Ernesto

OO.SS. Territoriale UIL FPL - FERRARA Gianni

OO.SS. Territoriale CISL FP - MASCOLO Roberto

OO.SS. Territoriale CSA RAL - ARACE Luigi

R.S.U. Aziendale

Luca ARCHETTO

R.S.U. Aziendale

Massimo BRAJATO

R.S.U. Aziendale

Marilena CIARROCCHI

R.S.U. Aziendale

Giulia DAL PIAZ

R.S.U. Aziendale

Diego MIOR

R.S.U. Aziendale

Daniela MANGIAMELE

R.S.U. Aziendale

Michele MASSARO

R.S.U. Aziendale

Nicola MALVINNI

R.S.U. Aziendale

Marco NEIROTTI

R.S.U. Aziendale

Gianluca RUSSI

R.S.U. Aziendale

Luigi SCIARRONE

Firmato digitalmente da: ROBERTO
MASCOLO
Motivo: CISL FP
Data: 14/12/2023 09:33:11



CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli
Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (To) – Tel. 011.9513300
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 16 novembre 2023 alle ore 10.00, presso la sede dell'Amministrazione comunale, corso Francia n. 98, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica**

Presidente – Daniele CIANCETTA – Dirigente Direzione Risorse umane e tutela del cittadino

- **la delegazione di parte sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Ernesto COLONNA
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Gianni FERRARA
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Roberto MASCOLO
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	Luigi ARACE
R.S.U. Aziendale	–	Luca ARCHETTO
R.S.U. Aziendale	–	Massimo BRAJATO
R.S.U. Aziendale	–	Marilena CIARROCCHI
R.S.U. Aziendale	–	Giulia DAL PIAZ
R.S.U. Aziendale	–	Diego MIOR
R.S.U. Aziendale	–	Daniela MANGIAMELE
R.S.U. Aziendale	–	Michele MASSARO
R.S.U. Aziendale	–	Nicola MALVINNI
R.S.U. Aziendale	–	Marco NEIROTTI
R.S.U. Aziendale	–	Gianluca RUSSI
R.S.U. Aziendale	–	Luigi SCIARRONE

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL - FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA RAL

R.S.U. Aziendale

-

Luca ARCHETTO

R.S.U. Aziendale

-

Massimo BRAJATO

R.S.U. Aziendale

-

Marilena CIARROCCHI

R.S.U. Aziendale

-

Giulia DAL PIAZ

R.S.U. Aziendale

-

Diego MIOR

R.S.U. Aziendale

-

Daniela MANGIAMELE

R.S.U. Aziendale

-

Michele MASSARO

R.S.U. Aziendale

-

Nicola MALVINNI

R.S.U. Aziendale

-

Marco NEIROTTI

R.S.U. Aziendale

-

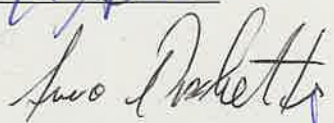
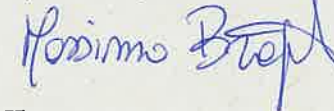
Gianluca RUSSI

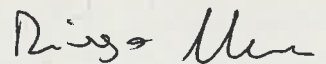
R.S.U. Aziendale

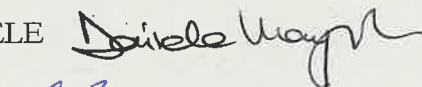
-

Luigi SCIARRONE















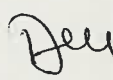



Indice generale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	6
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 6 – Strumenti di premialità.....	7
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E.....	8
DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	8
Art. 7 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	9
Art. 9 – Disciplina della differenziazione del premio individuale.....	11
Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.....	12
Art. 11 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	12
Art. 12 – Correlazione tra la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e compensi professionali dell’avvocatura (art. 9 Legge 114/2014).....	13
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE.....	13
Art. 13 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale).....	13
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI.....	16
Art. 14 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	16
Art. 15 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	17
Art. 16 – Criteri per l’erogazione dell’indennità per l’istituzione del servizio di pronta reperibilità.....	18
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità.....	18
CAPO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	20
Art. 18 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	20
Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	21
Art. 20 – Indennità di servizio esterno.....	21
Art. 21 – Indennità di funzione.....	22
CAPO VI – SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO.....	23
Art. 22 – Definizione degli incentivi economici per le attività extra calendario scolastico.....	23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	23
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	23
Art. 23 – Turnazioni.....	23
Art. 24 – Personale comandato o distaccato.....	24
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	24

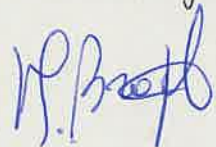
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	24
Art. 27 – Lavoro somministrato.....	24
Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	25
Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all’inizio o al termine del servizio.....	25
Art. 30 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	25
Art. 31 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	26
Art. 32 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	26
Art. 33 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	26
Art. 34 – Orario multiperiodale.....	27
Art. 35 – Welfare integrativo.....	27
Art. 36 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	27
TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO.....	28
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI.....	28
Art. 37 – Campo di applicazione e finalità.....	28
Art. 38 – Contingenti di personale.....	28
Art. 39 – Comunicazione all’utenza.....	29
Art. 40 – Responsabilità del Responsabile di servizio.....	29
Art. 41 – Norme finali.....	29











TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa 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.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle vigenti clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- 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), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i 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 di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

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, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
5. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle materie oggetto di contrattazione, di cui all'art.7 CCNL 16/11/2022 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 16/11/2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di aprire un nuovo tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del contratto.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole 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 dieci 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, avente effetti sin dalla data di



vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.

Art. 6 – Strumenti di premialità

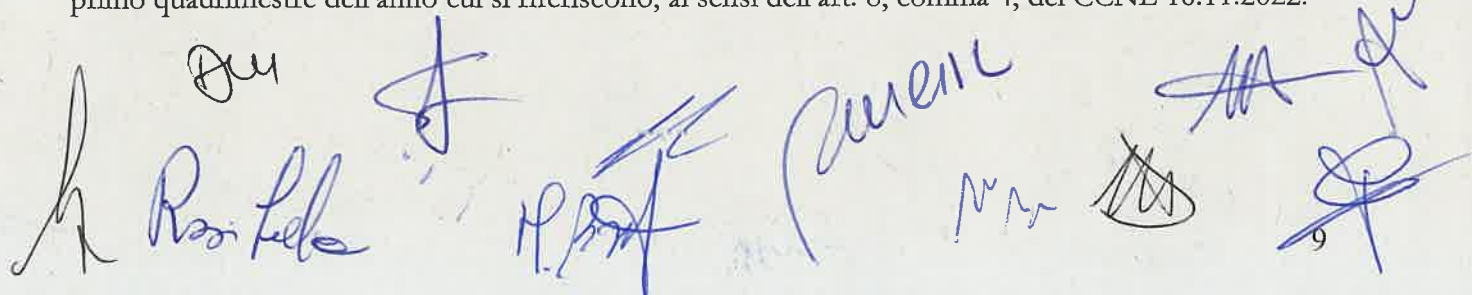
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art. 8, comma 4, del predetto CCNL - in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 7 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione e, comunque, preferibilmente e ove le condizioni lo consentano, entro il primo quadrimestre dell'anno cui si riferiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.



4. Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo i valori assoluti, in termini finanziari, o le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica.
5. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 79 comma 2 come da allegato A) del presente CCI.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 16.11.2022)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente.
4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:
 - una quota pari al 70% delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura);
 - una quota pari al 30% delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale (performance individuale).
5. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
6. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16.11.2022. La valutazione è espressa in centesimi.
7. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche,

Dei
R. Fica

H. Bruff

St

Per em

10

10

validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

8. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, - competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
9. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
10. Le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi *budget* economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, tenendo conto della categoria di inquadramento di dipendenti. Detti *budget* sono gestiti autonomamente dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento della performance, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa in materia e dal contratto decentrato, tenendo conto di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dall'Amministrazione.
11. L'appropriato e corretto utilizzo del *budget* di cui sopra costituisce elemento di valutazione nell'ambito del sistema di misurazione delle prestazioni dirigenziali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
12. Ai fini della valutazione della performance si ritiene valutabile il dipendente che nell'arco dell'anno abbia prestato servizio nell'Ente per almeno 60 giorni lavorativi, considerando tale periodo il minimo necessario per garantire la concreta possibilità di una valutazione.
13. Una valutazione inferiore alla sufficienza non dà titolo alla corresponsione della produttività. Per valutazione sufficiente si intende una valutazione pari o superiore a 60/100.
14. Al personale part time, la quota di incentivo spettante è proporzionata alla percentuale dell'orario di lavoro; altrettanto avviene per il personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, in proporzione al periodo di servizio prestato.
15. La quota di incentivo di performance spettante ad ogni dipendente viene ridotta in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali di seguito definite:

Presenza in servizio	Decurtazione
Inferiore a 60 giorni lavorativi	100% (nessun incentivo)
Pari o superiore a 60 giorni fino a 180 giorni lavorativi	30,00%
Superiore a 180 giorni fino a 270 giorni lavorativi	15,00%

Superiore a 270 giorni lavorativi	0% (nessuna decurtazione)
-----------------------------------	---------------------------

16. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione di quelle espressamente escluse dal CCNL o da specifiche norme di legge. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione ed il contributo fornito al raggiungimento dei risultati del servizio.

17. Per il calcolo del compenso individuale si considera, oltre alla valutazione e alla presenza in servizio, come sopra specificato, l'Area di inquadramento:

Area di inquadramento	Fattore di correlazione
Area operatori/operatori esperti	100
Area istruttori	110
Area funzionari	120

18. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene stabilito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance, che prevede la riduzione percentuale di quest'ultima secondo lo schema di cui al successivo art.11 (*Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge*).

19. Il sistema di perequazione di cui al precedente comma potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.

20. Le eventuali quote di riduzione del compenso di performance rimangono a disposizione all'interno dello specifico budget della direzione a cui appartiene il dipendente e vengono ridistribuite tra i dipendenti della direzione stessa.

21. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

22. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale, integrando il budget già previsto.

Art. 9 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, let. ae, del CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett b).

2. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale 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 presso l'Ente;
- la maggiorazione è riconosciuta ai dipendenti che conseguono le migliori valutazioni nel limite del 5% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso ciascuna direzione (almeno 1 dipendente per direzione);
- la maggiorazione del premio è ridotta in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione
- media delle valutazioni nei due anni precedenti
- anzianità di servizio presso il Comune di Rivoli.

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16.11.2022)

1. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata alla retribuzione di risultato è data dalla differenza tra il valore destinato a finanziare complessivamente il fondo delle elevate qualificazioni ed il valore destinato a retribuire la posizione per le EQ coperte nell'anno di riferimento. La quota destinata alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate a questo istituto.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione attribuita quale performance individuale ed organizzativa e del valore della posizione ricoperta.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, determinata in 60/100, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nell'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. j, del CCNL 16.11.2022)

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione è oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato al successivo comma 4.
2. Le eventuali quote di riduzione del compenso rimangono all'interno dello specifico budget destinato all'EQ e ridistribuito.
3. Ai fini del comma 1 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:

[Area con firme e segni di approvazione]

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI;

4. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10
da € 3.000,00 a € 3.999,00	30
da € 4.000,00 a € 4.999,00	50
da € 5.000,00 a € 5.999,00	70
Oltre € 6.000,00	90

5. La presente decurtazione si applica anche agli incentivi di performance spettanti ai dipendenti che abbiano percepito i compensi di cui al precedente comma.

Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e compensi professionali dell'avvocatura (art. 9 Legge 114/2014)
(art. 7, comma 4, let. j, del CCNL 16.11.2022)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali dell'avvocatura conduce, a un abbattimento della retribuzione di risultato spettante (o dell'incentivo di performance per i dipendenti non titolari di EQ) nei termini sotto riportati:

Compenso professionale	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 2.000,00 a € 5.000,00	10
da € 5.001,00 a € 10.000,00	20
da € 10.001,00 a € 20.000,00	30
Oltre 20.000,00	40
Compensi erogati nella misura massima	100

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 13– Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)
(art. 7, comma 4, let. c, del CCNL 16.11.2022)

[Area con firme e data]

14

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area di inquadramento, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandate, definendo il numero di differenziali stipendiali da attribuire nell'annualità per ciascuna Area di inquadramento.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, e nel limite del 50% del totale dei dipendenti, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, lett. d), del CCNL 16.11.2022.
3. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area di inquadramento, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
4. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
5. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

**A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE
VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL *DIFFERENZIALE STIPENDIALE***

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori 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, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

**B) CRITERI DI VALUTAZIONE
AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA
PER IL RICONOSCIMENTO DEL *DIFFERENZIALE STIPENDIALE***

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale, che si configura come progressione economica all'interno dell'area di inquadramento ai sensi dell'art. 52

comma 1 bis del D.lgs n.165/2001, e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti

CRITERI DI VALUTAZIONE:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite presso il Comune di Rivoli o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni conseguite presso altre amministrazioni non verranno prese in considerazione e la media verrà calcolata sulle sole valutazioni conseguite presso il Comune di Rivoli. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; **peso attribuito: 70%**

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 70/100, così ripartito:

< 60	da 60 a 64	da 65 a 69	da 70 a 74	da 75 a 79	da 80 a 84	da 85 a 89	da 90 a 94	da 95 a 100
0 punti	8,75 punti	17,5 punti	26,25 punti	35 punti	43,75 punti	52,5 punti	61,25 punti	70 punti

2. esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento e posizione economica e nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo professionale, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; **peso attribuito: 30%**.

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 30/100, così ripartito:

3 punti per ciascun anno di servizio maturato nell'area di inquadramento, posizione economica e medesimo profilo professionale.

3. la scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100);

4. è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:

- da 6 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 1%
- da 8 anni (e un giorno) sino a 10 anni: 2%
- superiore ad 10 anni: 3%

5. sono definiti i criteri di spareggio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime cinque valutazioni individuali annuali conseguite)
- maggiore età anagrafica.

6. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

7. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e presente alla data del 31 dicembre dello stesso anno. Il personale avente titolo deve aver maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente.

8. Il personale avente titolo alla partecipazione è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva.

9. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per Area di inquadramento, hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

10. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:

- il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi;
- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva;
- i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI

Art. 14 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Ruffa", "M", "P. P.", and others.]

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le Aree d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza annuale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio gestione e organizzazione risorse umane.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 15 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022)

- a) I destinatari della “indennità condizioni di lavoro” di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono, non occasionalmente, attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori.
- b) Ai dipendenti che, nell'ambito della propria attività lavorativa, svolgono tali tipologie di attività viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura di:
 - € 1,50/giorno a fronte di un'unica condizione di lavoro
 - € 2,00/giorno a fronte di più di una condizione di lavoro

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

- a. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi specifici derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni o traumi;
- b. Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di scale o impalcature mobili o fisse;
- c. Prestazioni di lavoro che comportano attività di accatastamento, stoccaggio materiale e sollevamento pesi.

d. Prestazioni di lavoro che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti.

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, con articolazioni orarie di particolare flessibilità tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- b. prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività a contatto con utenza/pubblico, avente carattere di continuità, in uffici caratterizzati da particolare afflusso o utenza problematica; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- c. prestazioni lavorative comportanti attività di notifica continuativa sul territorio.

C) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Indicativamente, salva la presenza di altre posizioni che maneggino valori, viene individuata la posizione di:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per un importo annuo minimo di €. 5.000,00.

L'indennità per le condizioni di lavoro viene erogata previa verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente della direzione di assegnazione del dipendente.

Tutti gli importi dell'indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e pertanto la misura dell'indennità giornaliera è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, ad esclusione di quella connessa al maneggio di valori, la cui condizione di erogazione è determinata all'importo maneggiato.

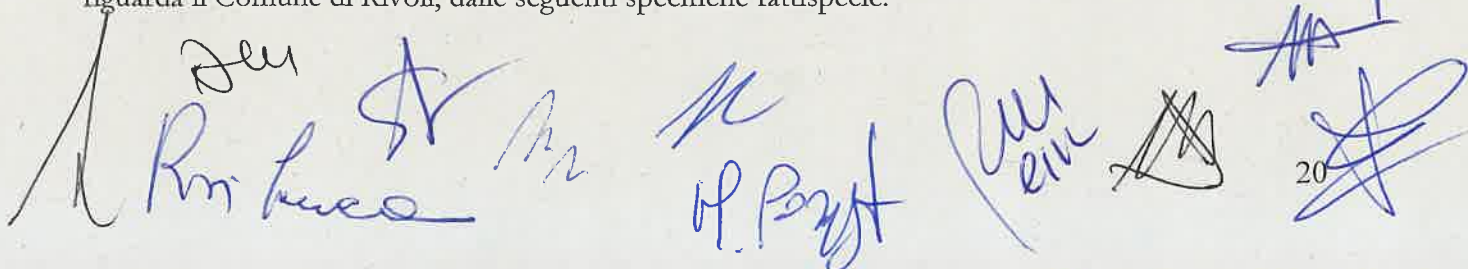
L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo.

**Art. 16 – Criteri per l'erogazione dell'indennità
per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**
(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree di inquadramento, che non risulti incaricato di Incarico di Elevata Qualificazione è riconosciuta una specifica indennità
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. Il compenso per specifiche responsabilità è riconosciuto ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell' EQ, non incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione, che risultino esercitare un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, derivanti, per quanto riguarda il Comune di Rivoli, dalle seguenti specifiche fattispecie:



- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA;
 - responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR (Regolamento UE 2016/679)
 - responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei tributi;
 - responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, ecc).
- L'importo annuo lordo ammonta a €. 1.200,00
 - Il compenso per specifiche responsabilità è riconosciuto ai dipendenti appartenenti all'Area dei degli Istruttori e Operatore esperto che risultino esercitare il ruolo di ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale. L'importo annuo lordo ammonta a €. 200,00.
 - L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto e motivato del Dirigente della direzione competente e comunicato al Servizio Gestione e organizzazione risorse umane, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
 - Ciascun dirigente, a inizio anno, adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria direzione tra il personale delle Aree che non risulti incaricato degli Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
 - Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI.. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
 - Gli importi delle indennità sopra indicate sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time, l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
 - L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corrispondenza della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- La liquidazione della indennità al personale interessato è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità.
- In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

CAPO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il servizio di polizia locale.

Art. 18 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16.11.2022)

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 n. 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
 - articolo 32, comma 5, del CCNL 16.11.2022;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro in orario straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
 - b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
 - c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.
3. Per quanto non disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal presente contratto collettivo integrativo, trovano applicazione le apposite disposizioni regolamentari adottate, in materia, da ciascun ente, ai sensi dell'art. 56-ter, comma 4, del CCNL 21.5.2018.

Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada

(disciplina meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Resoluto", "H. Prof", and others.

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), della predetta disposizione contrattuale.
2. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dal Comune, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del D.lgs 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, esclusivamente alle seguenti finalità:
 - a) contributi datoriali al fondo previdenza complementare Sirio Perseo;
 - b) finalità assistenziali nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno
(art. 7, comma 4, let. e), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 viene erogata 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 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore nell'arco della giornata ad almeno il 51% dell'orario di lavoro giornaliero.
3. La misura dell'indennità viene determinata in €. 2,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta a seguito di attestazione rilasciata del Comandante della PL.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 21 – Indennità di funzione
(art. 7, comma 4, let. w), del CCNL 16.11.2022)

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell' EQ, non incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione, che risultino esercitare un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, derivanti, dalle seguenti specifiche fattispecie:
 - responsabilità di gestione e coordinamento strutturali
 - responsabilità specifiche di istruttoria di procedimenti complessi;
 - responsabilità di attività progettuali o processi trasversali.

3. L'individuazione del personale a cui spetta, in base ai compiti svolti, l'indennità di funzione di cui al presente articoli, avviene con provvedimento scritto e motivato del Dirigente della direzione competente e comunicato al Servizio Gestione e organizzazione risorse umane.
4. L'indennità viene riconosciuta entro un massimo di € 600,00 annuali.
5. La liquidazione della indennità al personale interessato è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità, previa attestazione fornita dal Comandante.
6. Gli incarichi hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI.
Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente della direzione:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
7. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità e va riproporzionata in caso di part time.

CAPO VI – SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale educativo, a tempo indeterminato e determinato, operante presso l'asilo nido.

Art. 22 – Definizione degli incentivi economici per le attività extra calendario scolastico (art. 7, comma 4, let. ab), del CCNL 16.11.2022)

1. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste a livello di ente, previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 Ccnl (confronto) per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.
2. L'incentivo economico per le suddette attività ulteriori è definito in sede di contrattazione integrativa.
3. Per il periodo di validità del presente CCI l'importo dell'incentivo è determinato in €. 32/giorno a fronte di minimo 6 ore di presenza giornaliera effettivamente lavorate.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 23 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. k), l) e ac), del CCNL 16.11.2022)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k), l) , ac), e 30, commi 2, 4 e 5, let. d), del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Per particolari situazioni che vengano a determinarsi a seguito di eventi straordinari ed eccezionali in grado di condizionare l'organizzazione del servizio articolato su turni, il periodo di riferimento ai fini dell'individuazione della distribuzione equilibrata dei turni di lavoro è determinato nel trimestre;
 - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base massima trimestrale;
 - c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali, nel qual caso il numero massimo di turni notturni non può superare il numero di 15 se riferito al periodo mensile ed il numero di 50 nel periodo trimestrale massimo di cui alla precedente lett. a).

Art. 24 – Personale comandato o distaccato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni ed aziende concorre al riconoscimento degli incentivi economici, delle indennità e delle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dal soggetto utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per la verifica della sussistenza di ogni altro presupposto legittimante l'erogazione delle diverse forme di salario accessorio.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le particolari condizioni tutte specificate nel presente contratto collettivo integrativo.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi ed alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, ivi compresa l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche definite "differenziali stipendiali", laddove vi siano i relativi requisiti e presupposti di riconoscimento.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e determinato, abbia svolto un periodo di effettivo servizio, nell'arco dell'anno solare, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle performance.

Art. 27 – Lavoro somministrato

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto collettivo integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa previsto per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto un'effettiva attività lavorativa presso l'ente, nell'arco dell'anno solare, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle prestazioni.

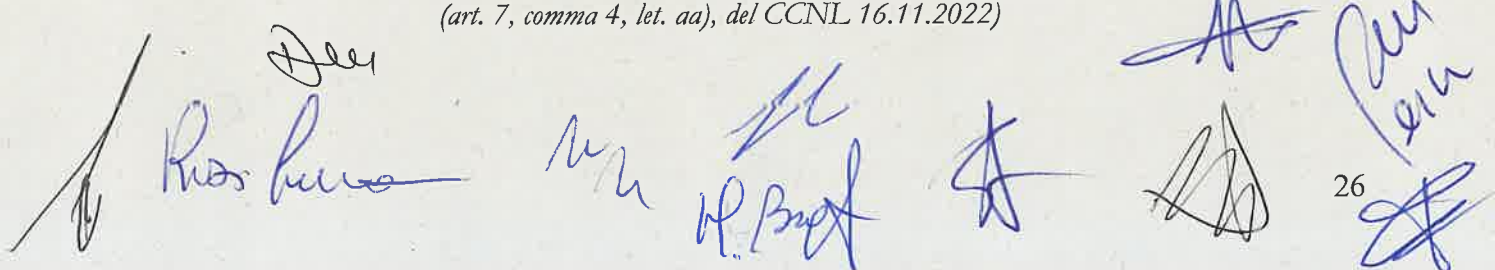
Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Viene in questa sede richiamata la disciplina degli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022, cui si fa espresso rinvio.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 23, la contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di particolari forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti economici accessori collegati alla prestazione resa, a favore del personale assegnato a tempo parziale.
3. In materia di affidamento di incarichi di Elevata Qualificazione al personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente si applica quanto disposto dall'art. 23, comma 5, del CCNL 16.11.2022.

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, let. aa), del CCNL 16.11.2022)



1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro e a condizione che vengano prestate più di sei ore di lavoro:
 - a) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee e referendum, qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali;
 - b) personale della polizia locale con servizio organizzato su turni giornalieri di lavoro per assicurare il regolare funzionamento dei servizi di competenza;

Art. 30 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 16.11.2022)

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 categoria, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione, 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.

Art. 31 – Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Rosa Pina", "R. Pina", and others.]

2. Si da atto che non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro un termine congruo e comunque non oltre l'anno successivo a quello di effettuazione.

Art. 32 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, let. r), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art. 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 33 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.

2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali: asilo nido, servizi organizzati su turni, servizi con sportello al pubblico....

3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- ENTRATA: flessibilità di 1 ora e 30 minuti (orario di ingresso tra le ore 8 e le ore 9.30)
- USCITA: flessibilità di 30 minuti (orario di uscita a partire dalle ore 15.45 dal lunedì al giovedì e dalle ore 12.30 il venerdì)

4. Detto istituto deve essere fruito tenendo conto, comunque, dell'inizio dell'attività lavorativa laddove sia necessaria la presenza in servizio per assicurare i rapporti con l'utenza esterna ed interna e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 34 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q), e dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione.

Art. 35 – Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che attualmente il welfare aziendale è previsto per il solo personale della polizia locale, finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della strada.
2. Per il restante personale si confermano le misure già attive nell'Ente:
 - sostegno alla mobilità con sconto per abbonamento mezzi pubblici;
 - prestiti a tasso zero finanziati dal Fondo di solidarietà attivo presso l'Ente.
3. Non vi sono al momento le condizioni applicative per ulteriori misure di welfare aziendale.

Art. 36 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza ed all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie ed esecutive e di coloro che percepiscono l'indennità delle condizioni di lavoro con esposizione alle fattispecie di disagio e di rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi delle situazioni pregiudizievoli di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 37 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL che detta le norme di riferimento ai fini di assicurare il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni ed Enti Locali del 19.09.2002 e s.m.i., con particolare riferimento al CCNL integrativo 8.3.2016, individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantire i servizi stessi.

Art. 38 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero è il seguente:

STATO CIVILE	n. 1 unità (raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte)
POLIZIA MUNICIPALE	n.8 unità, suddivise in due turni, di cui un funzionario per turno

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti addetti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti ai sensi del precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.

Art. 39 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 40 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed alla diffusione delle informazioni si cui al precedente art. 35.

Art. 41 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dai precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia sottoscritto in data 19.09.2002, ed al successivo accordo integrativo del 8.3.2016.

ALLEGATI:

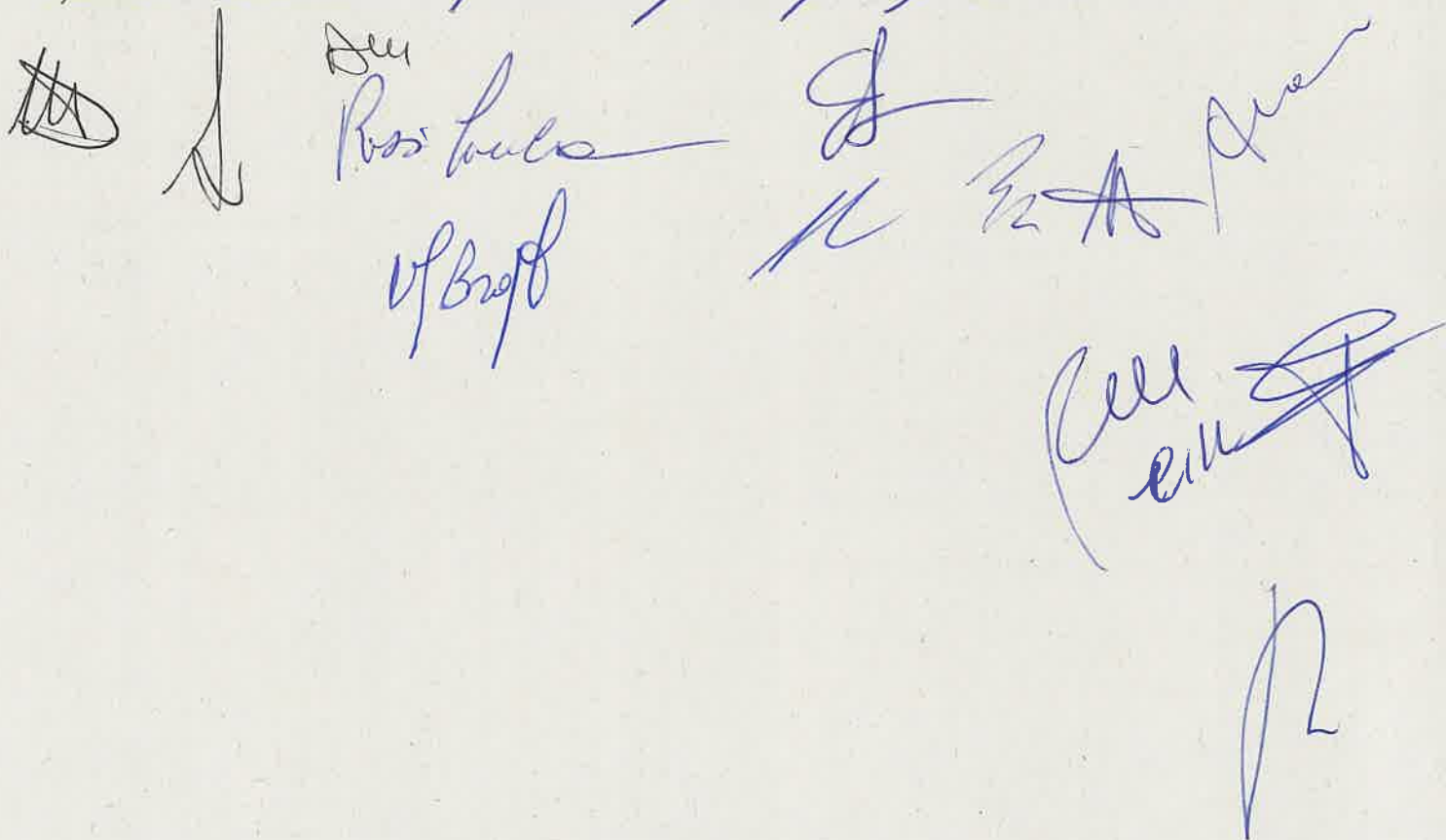
A) SCHEMA DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE DECENTRATE ANNO 2023

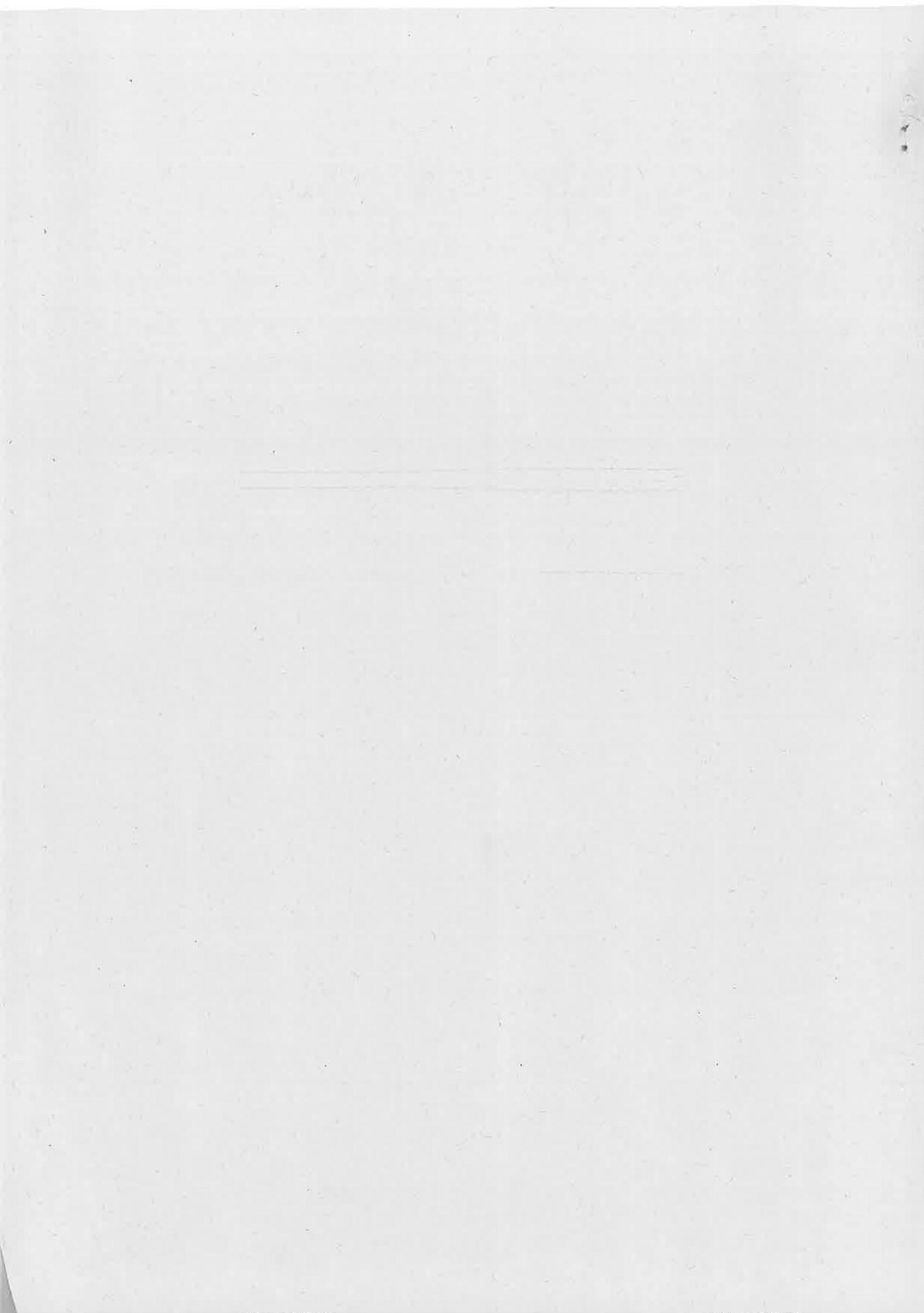
B) ~~REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI~~

C) ACCORDO ANNUALE SULLE RISORSE DESTINATE A PROGRESSIONI ORIZZONTALI

~~D) ACCORDO SULL'UTILIZZO DI TELECAMERE INDOSSABILI (BODY CAM) ED APPARECCHIATURE DI LOCALIZZAZIONE SATELLITARE GPS (DASH CAM E APPARATI RADIO) NELLA DISPONIBILITA' O A BORDO DEI VEICOLI DEGLI OPERATORI DELLA POLIZIA LOCALE DEL COMUNE DI RIVOLI.~~

~~E) ACCORDO IN MATERIA DI VIDEOSORVEGLIANZA NEI LUOGHI DI LAVORO~~





UTILIZZO 2023

Comune di Rivoli

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE
PREINTESA UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023

RESIDUO FONDO	
Residuo fondo disponibile a seguito voci di utilizzo per progressioni orizzontali	100.258,26
FONDO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	438.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	140.000,00
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000) + EX VIII QF	21.000,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	599.000,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	77.000,00
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	33.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	16.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	19.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	7.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	3.600,00
INCENTIVI PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) comprensivi dell'importo destinato alla maggiorazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 21/05/2020 e art. 9 CCDI 23/12/2019)	357.629,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	513.229,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	1.112.229,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	311.198,00
TOTALE art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	311.198,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	1.423.427,00
TOTALE GENERALE FONDO 2023	1.523.685,26

VerA C 100

02/11/2023

02/11/2023

Dear
Mrs. Lisa H. Hoff
Dear Lisa

NOTA CONGIUNTA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023.

Le OO.SS. FP CGIL, CISL FP, UIL FPL CSA RAL e le RSU hanno richiesto, con nota del 04/12/2023, prot. 105187, a seguito dell'assemblea sindacale del 30/11/2023, quanto segue:

- 1) una modifica dell'art. 13 nella parte relativa ai "criteri di valutazione" delle progressioni orizzontali proponendo una diversa attribuzione dei punteggi rispetto a quella presente nell'ipotesi di CCI già firmata dalle parti il 16/11/2023, dove la valutazione sia rapportata, invece che ai centesimi, ai settantesimi, con proporzione matematica esatta e senza raggruppamenti a fasce;
- 2) l'inserimento di un elemento correttivo degli scarti sul voto applicandolo con una "media voto del lavoratore * media di tutti i lavoratori \ media del settore (con medesimo valutatore)".

Preso atto di tali richieste, formulate in data successiva alla firma dell'ipotesi di CCI, l'Amministrazione:

- esprime la propria disponibilità a riesaminare congiuntamente, nel corso dell'anno 2024, l'art. 13 del CCI nella parte relativa ai criteri di valutazione delle progressioni orizzontali;
- si impegna, relativamente al punto 2, ad aprire un tavolo tecnico nel corso dell'anno 2024 affinché le OO.SS. possano esporre la propria posizione rispetto all'argomento.

La parte sindacale:

FP CGIL

UIL FPL

CISL FP

CSA RAL

RSU AZIENDALE

Rivoli, 14/12/2023

L'Amministrazione

Firmato digitalmente da: ROBERTO MASCOLO
Motivo: Cisl fp
Data: 14/12/2023 10:35:21

