

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
(C.C.D.I.) PER IL TRIENNIO 2023-2025**

In data DUE OTTOBRE duemilaventitré alle ore 9:30 presso la residenza municipale del Comune di Castellamonte ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica:

|            |                     |                                         |
|------------|---------------------|-----------------------------------------|
| Presidente | dott. MAGGIO Sergio | Segretario comunale                     |
| Componente | dott. BIELLI Mirco  | Responsabile Settore Servizi Finanziari |

la Delegazione Sindacale:

|                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| OSELLA Paolo                         | Territoriale U.I.L.   |
| OSSOLA Gianluca                      | Territoriale C.G.I.L. |
| BERGAMINI Elena                      | R.S.U.                |
| OSSOLA Gianluca                      | R.S.U.                |
| PERONO GAROFFO Rosanna               | R.S.U.                |
| QUAQUATTO Antonella                  | R.S.U.                |
| MASCOLO Roberto Territoriale C.I.SL. | ASSENTE               |

## SOMMARIO

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI                                                                               | 4  |
| CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI                                                                                 | 4  |
| Art. 1 Quadro normativo e contrattuale                                                                       | 4  |
| Art. 2 Ambito di applicazione, decorrenza, durata, disciplina transitoria                                    | 4  |
| TITOLO II RELAZIONI SINDACALI                                                                                | 5  |
| CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI                                                                     | 5  |
| Art. 3 Verifiche dell'attuazione del Contratto                                                               | 5  |
| Art. 4 Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi                                        | 5  |
| TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE                                                                         | 5  |
| CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE                                                                      | 5  |
| Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree                                                        | 5  |
| CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE                                                                  | 8  |
| Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ | 8  |
| CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE                                                           | 10 |
| Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione                                      | 10 |
| TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO                                                                                 | 10 |
| CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO                                                               | 10 |
| Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente                                           | 10 |
| Art. 9 Reperibilità                                                                                          | 11 |
| Art. 10 Turnazioni                                                                                           | 12 |
| Art. 11 Lavoro straordinario e Banca delle ore                                                               | 13 |
| Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro                                                                   | 13 |
| Art. 13 Orario multiperiodale                                                                                | 14 |
| Art. 14 Buono pasto                                                                                          | 14 |
| TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE                                                      | 15 |
| CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ                                                                                  | 15 |
| Art. 15 Quantificazione delle risorse                                                                        | 15 |
| Art. 16 Strumenti di premialità                                                                              | 15 |
| Art. 17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie                        | 16 |
| CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE                                                              | 17 |
| Art. 18 Premio correlato alla performance individuale                                                        | 17 |
| CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ                                                                          | 18 |
| Art. 19 Principi generali                                                                                    | 18 |
| Art. 20 Indennità condizioni di lavoro                                                                       | 19 |
| Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità                                                              | 21 |
| CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT                                                                  | 22 |
| Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge                                                | 22 |
| Art. 23 Welfare integrativo                                                                                  | 23 |

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| TITOLO VI SEZIONI SPECIALI                                                        | 24 |
| CAPO I POLIZIA LOCALE                                                             | 24 |
| Art. 24 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato | 24 |
| Art. 25 Proventi delle violazioni al codice della strada                          | 24 |
| Art. 26 Indennità di servizio esterno                                             | 25 |
| Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale                  | 25 |
| TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI                                                    | 26 |
| Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro                                             | 26 |
| Art. 29 Innovazioni tecnologiche                                                  | 27 |
| Art. 30 Disposizioni finali                                                       | 27 |

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I - Disposizioni Generali

#### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.CC.NN.LL. del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022;
  - il D. Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - il D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e s.m.i.;
  - il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente nell'Ente e s.m.i.;
  - il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato con verbale dell'Organismo di Valutazione n. 1/2011 del 28 settembre 2011;
  - i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009 e 21/05/2018.

#### Art. 2

##### Ambito di applicazione – decorrenza – durata - disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato anche sindacalmente o utilizzato a tempo parziale, il personale con contratto di formazione e lavoro, nonché il personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia e avrà **vigenza dalla data di stipulazione fino al 31 dicembre 2025**.
2. Il presente Contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno 3 mesi prima della scadenza. Le Parti concordano che l'eventuale convocazione della Delegazione Trattante, da parte del Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Per quanto specificatamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate il C.C.D.I. ha durata annuale.
5. Il presente C.C.D.I. sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente

la data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I - Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3**

##### **Verifiche dell'attuazione del Contratto**

1. Le Parti convengono che, nel corso del primo quadrimestre di ogni anno, verrà verificato lo stato di attuazione del presente Contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.
2. La Delegazione Trattante di Parte Sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica dovrà convocare la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4**

##### **Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente Contratto, la Delegazione Trattante si incontrerà per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della Delegazione 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 quindici giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente Contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### **CAPO I - Nuovo sistema di classificazione**

#### **Art. 5**

##### **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

(art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14 comma del C.C.N.L. 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella A del C.C.N.L. 16/11/2022:

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

| AREA                                 | MISURA ANNUA<br>LORDA<br>DIFFERENZIALE<br>STIPENDIALE | N. MASSIMO DI<br>DIFFERENZIALI<br>ATTRIBUIBILI |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | € 1.600,00                                            | 6                                              |
| ISTRUTTORI                           | € 750,00                                              | 5                                              |
| OPERATORI ESPERTI                    | € 650,00                                              | 5                                              |
| OPERATORI                            | € 550,00                                              | 5                                              |

2. Le Parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

**Quantificazione delle risorse - Numero Progressioni**

Annualmente la Delegazione Trattante seguendo le linee di indirizzo dettate dalla Giunta comunale attribuirà le risorse destinate ai differenziali stipendiali che saranno riconosciuti, nel limite della quota individuata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente Contratto.

Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 C.C.N.L. 16/11/2022 - € 350,00) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del C.C.N.L. 16/11/2022 - € 150 Area degli Istruttori e € 200,00 Area dei Funzionari ed E.Q.) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle Aree (ad esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022 e del vincolo di destinazione.

Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica all'interno delle Aree non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

**Per l'anno 2023** la Giunta comunale con deliberazione n. 111 dell'11 agosto 2023 ha autorizzato Progressioni economiche all'interno delle Aree per **€ 7.150,00**, la Delegazione Trattante concorda nell'attribuire numero 5 (cinque) progressioni economiche all'interno delle Aree distribuite nel seguente modo:

- **n. 4 (quattro) progressioni nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;**
- **n. 1 (una) progressione nell'Area degli Istruttori.**

**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

Sono ammessi/e alle progressioni economiche all'interno delle Aree i/e dipendenti in servizio a tempo indeterminato, anche in comando o distacco presso altre Amministrazioni/Enti, che nell'anno di riferimento siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- avere 3 anni di servizio nell'Ente maturati al giorno precedente la decorrenza della progressione economica;
- non avere ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la selezione, laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il/la dipendente viene ammesso/a alla procedura con riserva e, ove lo/la stesso/a rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al/la dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il/la dipendente viene definitivamente escluso/a dalla procedura;
- avere 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio nel biennio precedente la selezione; ai fini del conteggio non vengono considerate assenze dal servizio:
  - il congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge n. 151/2001;
  - i permessi di cui alla legge n. 104/1992;
  - l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapia salvavita o COVID-19;

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

- le assenze obbligate (es. quarantena precauzionale causa COVID-19);
- i congedi per le donne vittime di violenza di cui all'art. 43 del C.C.N.L. 16/11/2022;
- i permessi e congedi di cui all'art. 44 C.C.N.L. 21/05/2018;
- i permessi e distacchi sindacali;
- aver conseguito un periodo minimo di permanenza di tre anni nella posizione economica di godimento alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura;
- aver conseguito presso il Comune di Castellamonte un valore medio (media aritmetica) della performance individuale riferita al triennio che precede l'anno solare della selezione maggiore o uguale al 70%.

Il sistema proposto si basa sui "crediti di professionalità", ossia punteggi per un massimo di 100 che ogni dipendente potrà acquisire nei seguenti fattori di valutazione:

**A) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE** dell'ultimo triennio che precede l'anno solare della selezione: tale parametro corrisponde, nell'ambito della valutazione della performance individuale, al fattore di valutazione relativo alle competenze e al fattore del raggiungimento di obiettivi specifici (risultati ottenuti) secondo il vigente sistema di valutazione della performance. La valutazione cui si fa riferimento, pertanto, è quella risultante dalle schede di valutazione della performance individuale del sistema di valutazione della performance. Viene presa come riferimento la media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle Aree non viene considerata la valutazione individuale riportata presso ente diverso dal Comune di Castellamonte. Per i dipendenti in distacco o comando sindacale si applicherà la valutazione media relativa ai dipendenti collocati nella pari posizione economica.

Valore performance individuale (A): massimo punteggio attribuibile **70 punti** così assegnati:

- Fascia D: Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente inferiore al 70% (valutazione inferiore alla dimensione dell'adeguatezza): punti 0 (zero);
- Fascia C Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 70% (dimensione della prestazione adeguata): punti 50 (cinquanta);
- Fascia B Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente comprese tra 80% e 89,99%: punti 60 (sessanta);
- Fascia A Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 90%: punti 70 (settanta).

**B) ESPERIENZA MATURATA NELL'AMBITO PROFESSIONALE** (esperienza di servizio maturata nella Pubblica Amministrazione). Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella Pubblica Amministrazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Viene previsto un punteggio per ogni anno di servizio prestato dal dipendente nella Pubblica Amministrazione, abbattuto del 25% se il servizio è stato prestato al di fuori del Comune di Castellamonte, come meglio sotto specificato.

Valore esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (B): massimo punteggio attribuibile **30 punti** così assegnati:

- punti 1,00 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato nell'Ente;
- punti 0,75 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato in altre Pubbliche Amministrazioni;
- punti 0,65 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato nell'Ente;
- punti 0,50 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato in altre Pubbliche Amministrazioni.

La progressione economica all'interno delle Aree viene attribuita in relazione ai sopra indicati parametri: valutazione della performance individuale e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale.

3. Entro i 15 giorni successivi alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con determinazione del Responsabile del Settore Servizi Finanziari o del Segretario Comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree e viene approvato il relativo bando. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando. Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente accordo.

Il Servizio Personale sulla base della somma dei punteggi della valutazione e della professionalità ed esperienza redige elenchi di merito per ciascuna Area.

La Progressione Economica è attribuita ai/lle dipendenti idonei/e che hanno conseguito il punteggio più elevato all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo di riferimento.

Nel caso si presentino situazioni di pari merito la progressione economica all'interno delle Aree verrà assegnata al/la dipendente che ha ottenuto la media di valutazione individuale più alta, in caso di ulteriore parità la progressione economica verrà assegnata al/la dipendente che da più anni non beneficia di progressione economica orizzontale o in base al C.C.N.L. 16/11/2022 di progressione economica all'interno delle Aree.

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

4. La graduatoria redatta dal Servizio personale viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi o del Segretario Comunale ed affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, è stabilito in giorni 10 (dieci) il periodo in cui il/la dipendente potrà presentare ricorso interno motivato. La posizione organizzativa competente (per le Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori) e il Segretario Generale (per l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, assume la propria decisione definitiva di accoglimento o di rigetto del ricorso e ne dà comunicazione scritta all'interessato/a.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

## **CAPO II - Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 6**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

(art. 7, comma 4, lettere j), u), v) – art. 17 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del C.C.N.L. 16/11/2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei/lle dipendenti incaricati/e di Elevata Qualificazione:
- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i/le titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime Posizioni Organizzative;
  - le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di Elevata Qualificazione tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione, della valutazione

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

e dell'eventuale incarico ad interim, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo];

- per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al/la dipendente già titolare di incarico di E. Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del C.C.N.L. 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, a decorrere **dal 01/01/2023** viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella per coloro che hanno percepito i seguenti incentivi:
- incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al/la singolo/a dipendente, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo;
  - incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018 (incentivi Servizio entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al/la singolo/a dipendente, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale;
  - compensi ISTAT (art. 70 ter, C.C.N.L. 21/05/2018);
  - compensi ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. L. n. 13/2023 per soggetti attuatori e gestori del PNRR.

| IMPORTO INCENTIVI |           | % RIDUZIONE<br>RETRIBUZIONE DI<br>RISULTATO |
|-------------------|-----------|---------------------------------------------|
| Da                | A         | %                                           |
| 0                 | 2.000,00  | 0%                                          |
| Da 2.001,00       | 4.000,00  | 20%                                         |
| Da 4.001,00       | 7.000,00  | 30%                                         |
| Da 7.001,00       | 10.000,00 | 50%                                         |
| Oltre             | 10.001,00 | 80%                                         |

3. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2 è distribuito a tutti i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

**CAPO III - Disposizioni per i servizi in convenzione**

**Art. 7**

**Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**  
(art. 23 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. L'Ente utilizzatore prevede, ove ne ricorrano le condizioni, con oneri a carico del proprio Fondo Risorse Decentrate, gli incentivi di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 16/11/2022 collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 16/11/2022.
2. A tal fine la destinazione del Fondo allegata al presente C.C.D.I. comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 16/11/2022 del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui al medesimo art. 80 del proprio personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

**TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 8**

**Rapporto di lavoro a tempo parziale ed elevazione contingente**  
(art. 7 comma 4 lettera n), C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
  - assunzione, per la copertura dei posti delle Aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei/le dipendenti interessati/e.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascun Settore, rilevato al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di E. Q. conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i/le dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il/la dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del C.C.N.L. 21/05/2018.
5. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del C.C.N.L. 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 ciascun Settore, fino ad un ulteriore 10%. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o del convivente o di un parente entro il secondo grado;
  - 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

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

- 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:
    - 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;
    - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
6. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
7. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal/la dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il/la dipendente è tenuto/a a riprendere servizio a tempo pieno.
8. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 8. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

**Art. 9**  
**Reperibilità**

1. (art. 24 C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 7 comma 4, lettera i), C.C.N.L. 16/11/2022)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 21/05/2018 la reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente di norma non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, l'ente assicura la rotazione tra più soggetti possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ai sensi dell'art 24, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità potrà eventualmente essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

- bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera i), del C.C.N.L. 16/11/2022 è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
  5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del C.C.N.L. del 14/9/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
  7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.
  8. La Delegazione Trattante **per l'anno 2023** concorda di remunerare la reperibilità con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, importo raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva e indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, di prevedere una spesa annua di € **6.400,00**.

**Art. 10 Turnazioni**  
(art. 30 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Nella programmazione delle attività dell'Ente non è prevista la turnazione nelle ore notturne, nelle giornate di domenica e nelle giornate festive.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. Indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, la somma prevista per remunerare l'indennità di turno **per l'anno 2023** è pari a € **10.800,00**.
5. Per il personale inserito in turni di lavoro si conferma, come previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 1/4/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.

**Art. 11**

**Lavoro straordinario e Banca delle ore**

(art. 7 comma 4, lettere o), r), s) – art. 32 – art. 33 – C.C.N.L. 16/11/2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s), e degli artt. 32 e 33 e del C.C.N.L. 16/11/2022, le Parti concordano che:
  - a) 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 C.C.N.L. 1° aprile 1999;
  - b) la prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione;
  - c) in sede di prima applicazione, le Parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Laddove uno o più Settori dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
2. Parimenti, le Parti si danno reciprocamente atto che, al momento, 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 C.C.N.L. 16/11/2022.
3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Su richiesta del/la dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. L'importo del Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario **anno 2023**, costituito ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 1/4/1999 e s.m.i. è pari a **€ 12.495,71**.

**Art. 12**

**Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lettera p), - art 36 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto non può essere applicato ai/lle dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Settore o dal Segretario comunale (es: asilo nido; Polizia Locale; operai in squadra, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità nell'orario mattutino o pomeridiano di un'entrata anticipata di 15 (quindici) minuti e un'entrata posticipata di 45 (quarantacinque) minuti rispetto a quella ordinaria, come segue:

**FLESSIBILITA' IN INGRESSO**

**dalle ore 7:45 alle ore 8:45**

**FLESSIBILITA' IN USCITA**

**dalle ore 13:45 alle ore 14:45**

**dalle ore 17:45 alle ore 18:45 il lunedì e giovedì.**

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del presente comma deve essere recuperato dal/la dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna ed è predeterminata e tassativa, quindi la presenza in servizio prima delle ore 7:45 non viene registrata ai fini della prestazione lavorativa.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 e s.m.i.;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 13**

**Orario multiperiodale**

**(art. 7 comma 4 lettera q), - art 31 C.C.N.L. 16/11/2022)**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), e dall'art. 31 del C.C.N.L. 16/11/2022, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore o di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le Parti al momento della sottoscrizione del presente accordo non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover individuare periodi che richiedano l'utilizzo dell'orario multiperiodale.
4. Qualora vi fosse la necessità di attivare tale articolazione oraria sarà data comunicazione alla Parte Sindacale ai sensi dell'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 16/11/2022.

**Art. 14**

**Buono pasto**

**(art. 7, comma 4, lettera aa) - art 35 C.C.N.L. 16/11/2022)**

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, **con una pausa non inferiore a trenta minuti e con una prestazione lavorativa dopo la pausa di almeno due ore; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.** La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del C.C.N.L. 16/11/2022, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al Decreto Legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in € 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del C.C.N.L. 16/11/2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, senza l'obbligo di bollatura (pausa attiva) che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno (senza decurtazione dei 30 minuti):
  - personale coinvolto nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno n. 7 ore di lavoro;
  - personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
  - personale addetto ai servizi bibliotecari.

## **TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **CAPO I - Risorse e Premialità**

#### **Art. 15**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente Contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del C.C.N.L. 16/11/2022, la Giunta comunale, con deliberazione n. 111 dell'11 agosto 2023, ha stabilito gli indirizzi per la costituzione della parte variabile del Fondo Risorse Decentrate del Personale non Dirigente dell'anno 2023 e ha dato le direttive per la Contrattazione Decentrata Integrativa.

Il Responsabile del Settore Servizi Finanziari con propria determinazione n. 352/D2/109 del 21 agosto 2023, ha costituito il Fondo delle Risorse Decentrate dell'anno 2023. **Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo C.C.N.L., **ammontano a € 202.915,50.**
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del C.C.N.L. 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo di cui all'art. 79 del medesimo C.C.N.L..
4. Le Parti prendono atto che il Fondo per le Risorse Decentrate annualmente costituito ai sensi del C.C.N.L. 16/11/2022, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

#### **Art. 16**

#### **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - premi correlati alla performance individuale;
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis, C.C.N.L. 21/05/2018 e dell'art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022 (attività disagiate esposte a rischi, pertanto, pericolose o dannose per la salute implicanti il

maneggio di valori);

- indennità di turno e indennità di reperibilità;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022;
- indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del C.C.N.L. 16/11/2022 (per il personale della Polizia Locale avente titolo);
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c), (specifiche di disposizioni di legge) del C.C.N.L. del 21/05/2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del C.C.N.L. 21/05/2018 (ISTAT);
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.

### **Art. 17**

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lettera a), C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CC.CC.NN.LL. e normative vigenti), rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del C.C.N.L. 16/11/2022 e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono quindi sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del C.C.N.L. 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 111 dell'11 agosto 2023, le Risorse Decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 202.915,50, tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022, sono ripartite come da prospetto allegato al presente contratto.

**CAPO II - Performance individuale**

**Art. 18**

**Premio correlato alla performance individuale**

(art. 7 comma 4, lettere b), ae), - art. 81 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Organismo di Valutazione in data 28 settembre 2011, con verbale n. 1/2011, utilizzando la suddivisione delle fasce di valutazione approvata dalla Delegazione Trattante nell'incontro del 12 settembre 2012, così come modificata dalla Delegazione Trattante stessa nell'incontro del 3 luglio 2013 e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Indicativamente **per l'anno 2023** le risorse destinate alla performance individuale sono pari a € **34.310,00**.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai/lle dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Come previsto nell'art. 15, comma 4, del presente C.C.D.I., le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni lavorativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo;
  - recupero lavoro straordinario;
  - congedo ordinario (ferie, maternità, paternità, maternità anticipata);
  - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
  - permessi per nascita figli, matrimonio e lutto;
  - permessi per donazioni di sangue e/o midollo osseo;
  - permessi sindacali retribuiti;
  - assenze per infortuni sul lavoro;
  - assenze per legge n. 104/1992;
  - permessi per articolo 44 del C.C.N.L. 16/11/2022 (permessi per visite e terapie);
  - permessi per articolo 50 del C.C.N.L. 16/11/2022 (terapie salvavita).
7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
8. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, in caso di mancato superamento del periodo di prova, non partecipano alla distribuzione delle risorse del Fondo per i primi sei mesi di lavoro.
9. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del Fondo avranno percepito incentivi per:
  - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 e sue successive modificazioni;
  - compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c), (condono edilizio, Istat, avvocatura, P.N.R.R. etc.);

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

- incentivi Servizio entrate ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge n. 145/2018 e s.m.i.;

**SUBIRÀ LE SEGUENTI RIDUZIONI:**

| Incentivi   |           | Performance individuale |
|-------------|-----------|-------------------------|
| Importo     |           | Riduzione               |
| Da          | A         | %                       |
| 0           | 2.000,00  | 0%                      |
| Da 2.001,00 | 4.000,00  | 20%                     |
| Da 4.001,00 | 7.000,00  | 30%                     |
| Da 7.001,00 | 10.000,00 | 50%                     |
| Oltre       | 10.001,00 | 80%                     |

10. Le fasce da utilizzare per la distribuzione della produttività sono le seguenti:
- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
  - fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
  - fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
  - fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.
11. I risparmi delle fasce a causa di part-time, assenze, etc. verranno distribuiti alla fascia di eccellenza.

Gli ulteriori risparmi derivanti dalla diversificazione tra le Aree saranno riportati all'anno successivo.

### CAPO III - Disciplina delle Indennità

#### Art. 19

#### Principi generali

1. Con il presente Contratto, le Parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, particolare grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance individuale fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente Capo sono portati in aumento al Fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 18 del presente Contratto Integrativo.

## Art. 20

### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 7 comma 4, lettera d), C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **DISAGIO**:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità etc.).
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti mensilmente:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
  - **Le Parti prendono atto che per l'anno 2023 non sono state individuate figure alle quali assegnare la presente indennità.**
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di **RISCHIO** di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività svolte pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
10. La Delegazione Trattante **per l'anno 2023** concorda di remunerare il rischio con la somma giornaliera di € 1,00 e indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, di prevedere una spesa annua di **€ 1.200,00**.
11. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti il **MANEGGIO VALORI** come segue:
- ai/lle dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il/la dipendente è effettivamente adibito/a ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il/la dipendente in servizio sia impegnato/a in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
12. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

|   | Condizione di lavoro                       |                                                                                     | Importo al giorno |
|---|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| A | Personale esposto a rischio                |                                                                                     | € 1,00            |
| B | Personale esposto a disagio                |                                                                                     | € 1,00            |
| C | Personale con funzioni di agente contabile | C1) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 0,00 ed € 500,00     | € 0,00            |
|   |                                            | C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 2.000,00 | € 2,00            |
|   |                                            | C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 2.000.00                    | € 3,00            |

15. Indicativamente, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, la somma prevista **per l'anno 2023** a titolo indennità maneggio valori è pari a **€ 250,00**.
16. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

### Art. 21

#### Indennità per specifiche responsabilità

17. (art. 7, comma 4, lettera f), – art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

- Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle Aree degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di E.Q..
- In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai Responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
- La Delegazione Trattante, dopo avere sentito i Responsabili di Settore, concorda nel prevedere **per l'anno 2023** a titolo Indennità per specifiche responsabilità la somma di **€ 3.500,00** da suddividere tra le seguenti posizioni individuate dai titolari di E. Q. nei vari Settori:
 

|                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| - SETTORE SERVIZI FINANZIARI   | n. 1 (una) posizione; |
| - SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO  | n. 2 (due) posizioni; |
| - SETTORE POLIZIA LOCALE       | n. 1 (una) posizione; |
| - SETTORE SERVIZI AL CITTADINO | n. 2 (due) posizioni; |
| - SETTORE ATTIVITA' PRODUTTIVE | n. 1 (una) posizione. |
- In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo dell'ARAN, CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni

- legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".
5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
  - coordinamento di risorse umane;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs. n. 36/2023;
  - responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D. Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità a carico del Fondo risorse decentrate delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal C.C.D.I..
7. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate in caso di dipendenti assunti part-time e vengono erogate in unica soluzione, in via posticipata, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.
8. La somma annua stanziata per remunerare tali indennità sarà ripartita tra gli aventi titolo, eventuali risparmi dovuti a part-time o periodi di servizio prestati saranno ripartiti tra gli aventi titolo.

#### **CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit**

##### **Art. 22**

##### **Compenzi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lettera g), – art. 80 comma 2, lettera g), C.C.N.L. 16/11/2022)

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi funzioni tecniche (art. 45, D. Lgs. n. 36/2023);
  - incentivi per il Servizio entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018);
  - compensi ISTAT (art.70 ter, del C.C.N.L. 21/05/2018);

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

- compensi ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. L. n. 13/2023 per soggetti attuatori e gestori del PNRR.
- 2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo Risorse Decentrate e sono distribuite, con atto del Responsabile del Settore competente, secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dagli specifici Regolamenti dell'Ente. Per la liquidazione di tali compensi ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione vi provvede il Segretario comunale.
- 3. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
- 4. Le somme vengono previste nel Fondo delle Risorse Decentrate, parte variabile, art. 79, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022.
- 5. **Per l'anno 2023**, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

| Tipo | Descrizione                               | Norma di riferimento                                                        | Somma prevista     |
|------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| a)   | <b>Incentivi per funzioni tecniche</b>    | Art. 45 D. Lgs. n. 36/2023                                                  | <b>€ 20.000,00</b> |
| b)   | <b>Incentivi per accertamento tributi</b> | Art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019) | <b>€ 10.000,00</b> |
| c)   | <b>Compensi ISTAT</b>                     | Art.70 ter, C.C.N.L. 21/05/2018                                             | <b>€ 2.500,00</b>  |
| d)   | <b>Compensi PNRR - PA DIGITALE 2026</b>   | Art. 8, comma 3, D. L. n. 13/2023                                           | <b>€ 5.556,10</b>  |
|      | TOTALE                                    |                                                                             | € 38.056,10        |

Per quanto riguarda la distribuzione della somma di € 5.556,10 relativa ai compensi PNRR – PA DIGITALE 2026, le Parti concordano di assegnare il 50% della somma stanziata al dipendente comunale nominato Responsabile Unico del Procedimento e il restante 50% suddiviso tra 5 (cinque) dipendenti, uno per Settore, che verranno individuati dai rispettivi Responsabili di Settore quali referenti del PNRR – PA DIGITALE 2026.

**Art. 23 Welfare integrativo**  
(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 82 C.C.N.L.16/11/2022)

- 1. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del C.C.N.L. 16/11/2022 e su richiesta della Delegazione di Parte Pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e della R.S.U., potranno essere attivate forme di welfare integrativo aziendale.

## **TITOLO VI SEZIONI SPECIALI**

### **CAPO I - Polizia Locale**

**Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del C.C.N.L. 16/11/2022, che integra la disciplina applicabile al personale di Polizia Locale contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del C.C.N.L. 21/05/2018.**

#### **Art. 24**

##### **Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le Parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, D. L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge n. 96/2017;
  - articolo 56-ter del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - articolo 38, commi 3 e 5, del C.C.N.L. 14/09/2000;
  - articolo 14, comma 4, del C.C.N.L. 1/04/1999;
  - al regolamento comunale in vigore nell'ente.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente Contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.
4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del C.C.N.L. 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del C.C.N.L. 1° aprile 1999.
6. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.
7. Le Parti concordano che attualmente non sussistono particolari esigenze organizzative che prevedano prestazioni da parte del personale della Polizia Locale per attività di carattere privato.

#### **Art. 25**

##### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del C.C.N.L. 16/11/2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lettera c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, ai sensi del comma 2, dell'art. 98 del C.C.N.L. 16/11/2022, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21/05/2018;

- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del C.C.N.L. 16/11/2022;
  - erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Le Parti prendono atto che l'Amministrazione comunale non ha provveduto per l'anno 2023 alla destinazione delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada pertanto la presente posta non è oggetto di contrattazione.

**Art. 26**

**Indennità di servizio esterno**

(art. 7 comma 4, lettera e), - art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può eventualmente essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. La Delegazione Trattante **per l'anno 2023** concorda di assegnare per lo svolgimento delle attività di seguito indicate un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00 e di prevedere, sulla scorta della rendicontazione dell'ultimo triennio, per la remunerazione di tale indennità, la somma di **€ 2.000,00**.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dall'attestazione del Responsabile del Settore competente in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con:
  - l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del C.C.N.L. 16/11/2022;
  - le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lettera b), e 34, del C.C.N.L. del 6/7/1995 e s.m.i.;
  - i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 24;
  - l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1, lettera c), dell'art. 70 bis, del C.C.N.L. 21/05/2018.

**Art. 27**

**Indennità di funzione del personale della Polizia Locale**

1. Come previsto all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022, l'indennità di funzione del personale della Polizia Locale viene erogata al personale dell'Area Istruttori e dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di incarico di E. Q., per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo lordo dell'indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (elevabile a € 4.000,00 per l'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione) viene previsto annualmente e viene assegnato secondo i seguenti criteri generali:
  - il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di CASTELLAMONTE;
  - le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento

**Comune di CASTELLAMONTE**  
**Città Metropolitana di Torino**

del Responsabile della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;

- non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con:
- l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022;
  - l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. del 6/7/1995 e s.m.i.;
  - l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, del C.C.N.L. 16/11/2022;
  - i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lettera c), dell'art. 70 bis del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 24 del presente C.C.D.I..
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022.
6. Le Parti prendono atto che per l'anno 2023 non sono state individuate figure alle quali assegnare tale indennità.

**TITOLO VII**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 28**

**Salute e sicurezza sul lavoro**

**(art. 7 comma 4 lettera m), C.C.N.L. 16/11/2022)**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m), del C.C.N.L. 16/11/2022, le Parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- 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;
  - 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 con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
  - 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 mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
  - nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
  - l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;

- la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 29 Innovazioni tecnologiche**  
**(art. 7 comma 4, lettera t), C.C.N.L. 16/11/2022)**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del C.C.N.L. 16/11/2022, le Parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
  - le Parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
  - gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

**Art. 30**  
**Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi C.C.D.I..

Per la Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente dott. Sergio MAGGIO

.....(f.to in originale).....

Componente dott. Mirco BIELLI

.....(f.to in originale).....

la Delegazione Sindacale:

OSELLA Paolo Territoriale U.I.L.

.....(f.to in originale).....

OSSOLA Gianluca Territoriale C.G.I.L.

.....(f.to in originale).....

Comune di CASTELLAMONTE  
Città Metropolitana di Torino

|                               |                                      |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| BERGAMINI Elena R.S.U.        | <u>.....(f.to in originale).....</u> |
| OSSOLA Gianluca R.S.U.        | <u>.....(f.to in originale).....</u> |
| PERONO GAROFFO Rosanna R.S.U. | <u>.....(f.to in originale).....</u> |
| QUAQUATTO Antonella R.S.U.    | <u>.....(f.to in originale).....</u> |