



COMUNE DI TORRE PELLICE  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 21.05.2018

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE  
TRIENNIO 2020/2022  
ANNO 2022

*[Handwritten signatures in blue ink]*

FP COL *[Handwritten signature]*

Il giorno 30 novembre 2022 ore 14.00 in riunione presso la sede del Comune di Torre Pellice,

tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:

- Elisa Samuel – Segretario Comunale, Presidente
- Elena Arato – Responsabile del servizio finanziario, componente
- Mauro Re - Responsabile dei servizi generali, componente

e

la rappresentanza sindacale unitaria composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:  
Enza Buondonno, Chiara Ropolo, Laura Langella, Antonino Urzi

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CGIL: Davide Tron, Gemma Garrou
- CISL: Roberto Mascolo
- UIL: Renato Bua

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 59 del 11/05/2022, trasmessa alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U. in data 18/05/2022 con prot.7943, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale nella seguente composizione: Segretario Comunale in qualità di Presidente, Responsabile dei Servizi Generali e Responsabile dei Servizi Finanziari, in qualità di Componenti;
- n. 146 del 07/11/2022, con la quale sono state fornite le linee guida per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022;

Atteso che il seguente incontro è stato convocato a mezzo e-mail in data prot. n. 15697 del 12/10/2022;

si conviene e si stipula quanto segue:

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, three smaller signatures, a signature, the number '2', a signature, a signature, and a large signature with 'FP COL' written above it.

Art. 1  
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), c 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), c), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, le cui disposizioni continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2  
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Torre Pellice e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è triennale, salvo:
- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with a '3' above it, a signature with a '2' below it, and a large signature with 'FP COL' written above it.

### Art. 3

#### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016-2018 che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

### Art. 4

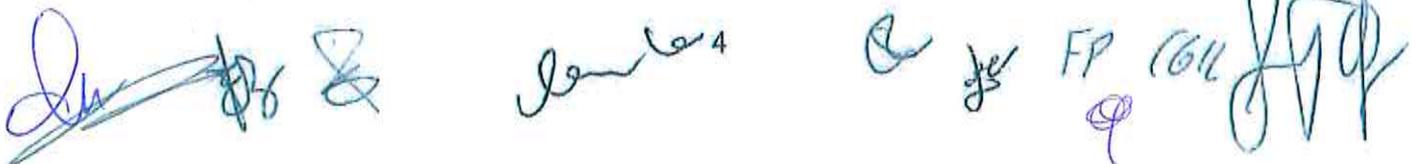
#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

### Art. 5

#### Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.
3. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a signature with the number '4' next to it, and finally a cluster of initials and signatures, including the letters 'FP' and '164'.

## Art. 6

### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## Art. 7

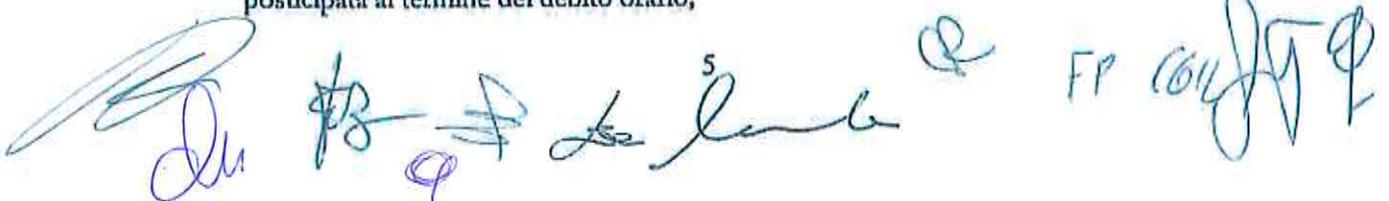
### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici 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 operai 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 videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano 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.

## Art. 8

### Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
  - **Funzionalità:** l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
  - **Organicità:** la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
  - **Flessibilità:** l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita con conseguente uscita posticipata al termine del debito orario;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and the initials 'FP' followed by a signature on the right.

- Omogeneità: Parco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore.

#### Art. 9

#### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.953,05 annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000 e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999.
2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile competente.
3. Eventuali risparmi rispetto all'importo previsto al comma 1 verranno utilizzati per erogare i premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018).
4. Si richiama l'art. 38, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000.

#### Art. 10

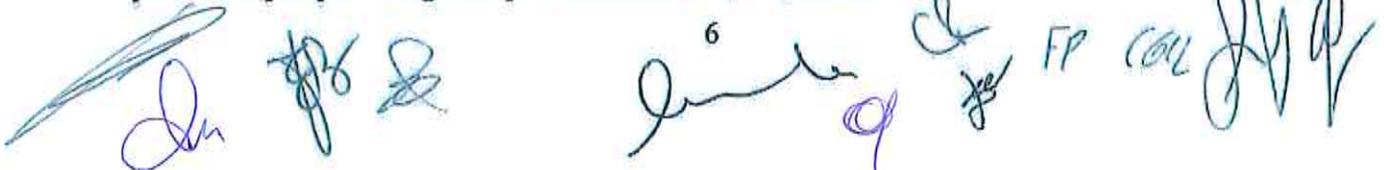
#### Posizioni organizzative

1. Con deliberazione Giunta Comunale n. 53 del 12/05/2021, si è provveduto ad adottare i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e la Metodologia per la valutazione delle posizioni apicali;
2. Con deliberazione Giunta Comunale n. 72 del 23/06/2021, si è preso atto della graduazione delle posizioni organizzative effettuata dal Nucleo di valutazione in data 15/06/2021 prot. 7605 sulla base della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative approvata con DGC n. 53 del 12/05/2021;

#### Art. 11

#### Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.
2. La parte sindacale prende atto che il Comune, con deliberazione G.C. n. 146 del 07/11/2022, ha fornito, tra l'altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2022 e che con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n.458 del 14/11/2022, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 18.05.2018, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2022, secondo quanto riportato nel prospetto allegato al presente contratto (Allegato A).



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '6' above it in the center, and several other initials and signatures on the right, some with 'FP' and 'COL' written next to them.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per l'anno 2022 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

#### Art. 12

#### Utilizzo delle risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) Premi correlati alla performance individuale;
  - c) Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 15.
  - e) Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
2. Per l'anno 2022 le risorse decentrate, quantificate, in applicazione del l'art. 67 del C.C.N.L. del 18.05.2018, complessivamente in € 69.794,30 sono destinate alla realizzazione delle finalità indicate dell'art. 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018, ed utilizzate per erogare compensi, indennità ed incentivi come riportato nel prospetto che si allega al presente verbale e per gli importi indicati per ciascuna destinazione (Allegato B).
3. Le economic a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, nonché quanto residua dopo l'assegnazione delle indennità previste dal contratto, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina di cui al successivo art. 17.

#### Art. 13

#### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

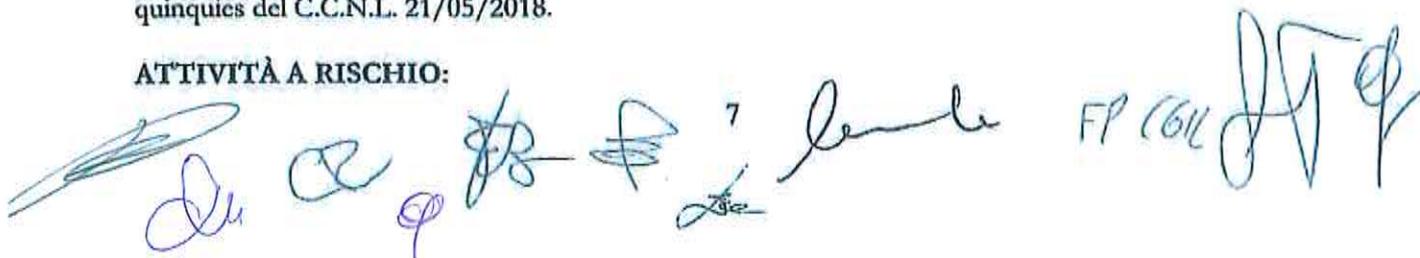
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio (settore tecnico-operai): euro 1,55 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata (nessun profilo per l'anno 2022): euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori (solo per importi annui superiori a € 2.000,00): euro 1,55 al giorno

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Nel caso in cui si realizzassero minori giornate di svolgimento dell'attività rispetto all'importo stimato, le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.

L'indennità condizioni di lavoro non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018.

#### ATTIVITÀ A RISCHIO:



Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - 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.
- L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo (es. Guida scuolabus, con orario spezzato e flessibile). La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile, individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo totale maneggiato durante l'anno come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che, nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 2.000,00.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista (ipotesi su 240 giorni)
Operaio specializzato e generico	Attività esposta a rischi	3	1.116,00
Istruttore amministrativo – servizio finanziario	Attività maneggio valori	1	372,00
		Totale	1.488,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '8' above it, and a signature with 'FP' and '10/11' next to it.

Art. 14

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Per i dipendenti di categoria B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. del 21.05.2018, è prevista un'indennità nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi. Nelle more dell'approvazione del nuovo CCNL, si conferma l'importo previsto per il 2021 su base annua, quantificato in € 600,00, per le specifiche responsabilità assegnate nell'area finanziaria (decreto sindacale n. 13 del 02/07/2020) e in € € 600,00 per le specifiche responsabilità assegnate nell'area tecnica (determinazione reg. gen. n. 254 del 02/08/2021):

2. In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018, compete una specifica indennità al personale di categoria B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe e Ufficiale elettorale
- b) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe o di funzioni incaricate dal sindaco;
- c) € 250,00 agli Ufficiali di sola anagrafe o funzioni incaricate dal sindaco;

L'indennità massima attribuibile, qualora ricorrano diverse casistiche, è determinata in € 350,00 lordi annui.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Categoria e profilo	Responsabilità specifica	N. dipendenti.	Importo €
Istruttore amministrativo cat. C	Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe o funzioni incaricate dal sindaco	2	512,50*
Istruttore amministrativo cat. C	Ufficiali di Anagrafe o funzioni incaricate dal sindaco	2	461,80**

\* di cui una persona in possesso di firma Stato Civile dal 19/04/2022

\*\* più la persona di cui al \* fino al 18/04/2022

di cui una persona in part-time 83,33% tutto l'anno e una persona part-time 86,11% dal 01/11/2022

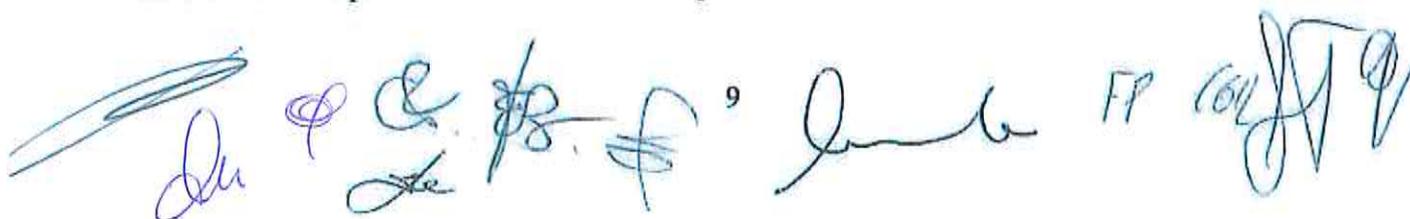
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/01.

7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel predetto art. 71, comma 1, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.



**Art. 14 - bis**  
**Indennità specifica al personale delle categorie A e B**  
**(art. 70-septies del C.C.N.L. 21/05/2018)**

1. Ai sensi dell'art. 70-septies del C.C.N.L. del 21/05/2018 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B.1, l'indennità di € 64,56 annue lorde di cui all'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.07.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2021 è pari a € 10,76 come si evince dal prospetto sotto riportato:

Profilo professionale	N. dipendenti addetti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
Operaio generico	1	B.1 tempo pieno	€ 64,56

**Art. 15**  
**Progressione economica orizzontale all'interno della categoria**  
**(art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018)**

1. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

2. Le parti danno atto che:

a. la progressione economica all'interno della categoria, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018;

b. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

c. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al C.C.N.L. 21.05.2018;

d. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c), del C.C.N.L. 21.05.2018 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono i seguenti:

a) **trasparenza** della procedura, basata sui criteri di cui al presente contratto, pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito internet;

b) **rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori**;

c) **tutela amministrativa e giudiziaria**: è stabilito in giorni 30 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro il quale prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;

d) **protezione dei dati personali**: è fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso.

4. In applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, per i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, si conferma quanto indicato nel CCDI

FP 10/11

anno 2019, fatto salvo quanto previsto al comma 6, in ottemperanza ai più recenti orientamenti ARAN.

5. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita ai primi dipendenti in graduatoria nell'ambito delle risorse disponibili, quantificate su base annua in € 1.600,00 (corrispondenti a € 1.900,00 nuovo CCNL 16/11/2022) con decorrenza dal 01/01/2022.

6. Ai fini della progressione economica, alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio minima di ventiquattro mesi nella posizione economica di livello iniziale alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione.

7. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

7.bis Per i criteri da utilizzare per effettuare la progressione economica, si confermano quelli del 2021, ovvero: 60% media degli ultimi 3 anni della valutazione – 40% esperienza lavorativa data dagli anni di appartenenza nella posizione di sviluppo.

8. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

9. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

11. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

#### Art. 16

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL21.05.2018)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

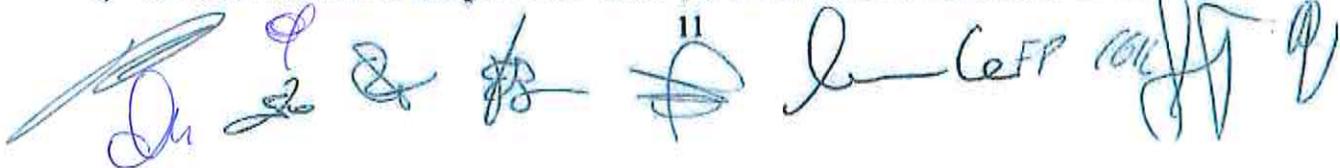
2. Le parti danno atto che in data odierna sono stati approvati nuovi criteri per l'erogazione del fondo per funzioni tecniche di cui all'art. 113/ del D.lgs. n. 50/2016, che verranno recepiti in apposito regolamento. I criteri precedenti (di cui alla DGC n. 77 del 21.12.2017) saranno applicati secondo quanto previsto dal regolamento di cui al periodo precedente per il periodo transitorio.

3. Le parti danno atto che i criteri per l'erogazione del fondo per incentivi recupero IMU TARI di cui all'art.1, comma 1091 della Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018, sono stati fissati con Regolamento approvato con DGC n. 149 del 05/08/2019.

4. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2022 nel presente CCDI sono le seguenti:

a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 12.100,00 (cifra da rideterminare a consuntivo);

b) le risorse destinate al recupero IMU TARI per l'anno corrente ammontano ad un totale di €



2.108,00 (cifra da rideterminare a consuntivo);

c) le risorse destinate per l'espletamento del Censimento, finanziate da ISTAT, ammontano a € 1.510,00;

#### Art. 17

##### Premi correlati alla performance

1. L'ente, con applicazione del sistema di valutazione approvato con DGC n. 6 del 03/02/2021, annualmente procede con la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G./Piano della performance, approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Ai fini dell'erogazione dei premi, la performance organizzativa è pesata con punti 60/100, in conformità con quanto previsto nel sistema di valutazione sopra citato.

3. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018.

4. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, ai dipendenti che conseguano una valutazione della performance individuale che comporti l'inserimento nella fascia più elevata del sistema di valutazione dell'ente (punti oltre 95), così come in esso già previsto, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

5. Le parti stabiliscono che la misura di detta maggiorazione sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e che la maggiorazione possa essere attribuita ad un massimo di n. 2 dipendenti. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

#### Art. 18

##### Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale 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. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio. Nel caso in cui si realizzassero minori giornate di svolgimento dell'attività rispetto all'importo stimato, le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.

2. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

3. Per l'anno 2022 si stabilisce l'importo di detta indennità in € 1,55 giornaliero per i giorni in cui almeno la metà dell'orario giornaliero viene espletata nel servizio di vigilanza esterna, dietro presentazione di comunicazione del responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio.

 12

#### Art. 19

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo codice della strada) sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del contratto 2016/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo codice della strada, per l'anno 2022 la Giunta comunale n. 136 del 24/11/2021, l'ente ha provveduto alla destinazione dei proventi di cui al punto 1, lett. a).

3. In sede di approvazione del bilancio di previsione 2023, l'ente, destinerà – come lo scorso anno - una quota non inferiore al 5% del 50% al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, da rivedere in fase di contrattazione 2023, tenendo conto anche del totale delle sanzioni riscosse.

#### Art. 20

#### Istituti di precedenti contratti confermati

1. Si conferma quanto previsto in materia di reperibilità dai precedenti contratti decentrati integrativi per quanto riguarda il personale assegnato ai servizi demografici.

2. Si conferma altresì quanto previsto in materia di trattamento per attività prestata in giorno festivo e riposo compensativo.

#### Art. 21

#### Deroghe in materia di riposo giornaliero

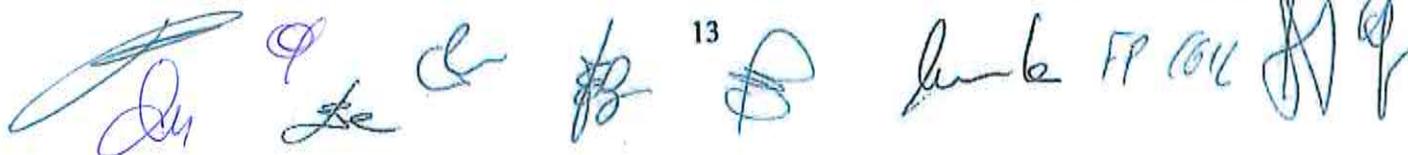
1. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali.

2. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

#### Art. 22

#### Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si

 13

rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

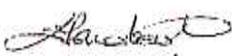
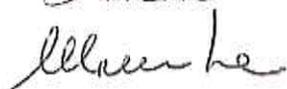
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

3. Le parti concordano di trovarsi nel primo quadrimestre dell'anno 2023 per l'attuazione in sede di contrattazione decentrata degli istituti previsti dal CCNL 2019/2021.

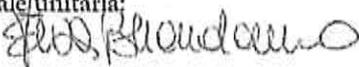
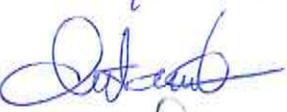
Data: 30/11/2022

Firme:

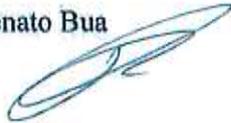
Delegazione Trattante di parte datoriale:

- Elisa Samuel – Segretario Comunale 
- 
- Elena Arato – Responsabile del servizio finanziario 
- Mauro Re - Responsabile dei servizi generali 

Rappresentanza sindacale/unitaria:

- Enza Buondonno 
- Chiara Ropolo 
- Laura Langella 
- 
- Antonino Urzi 

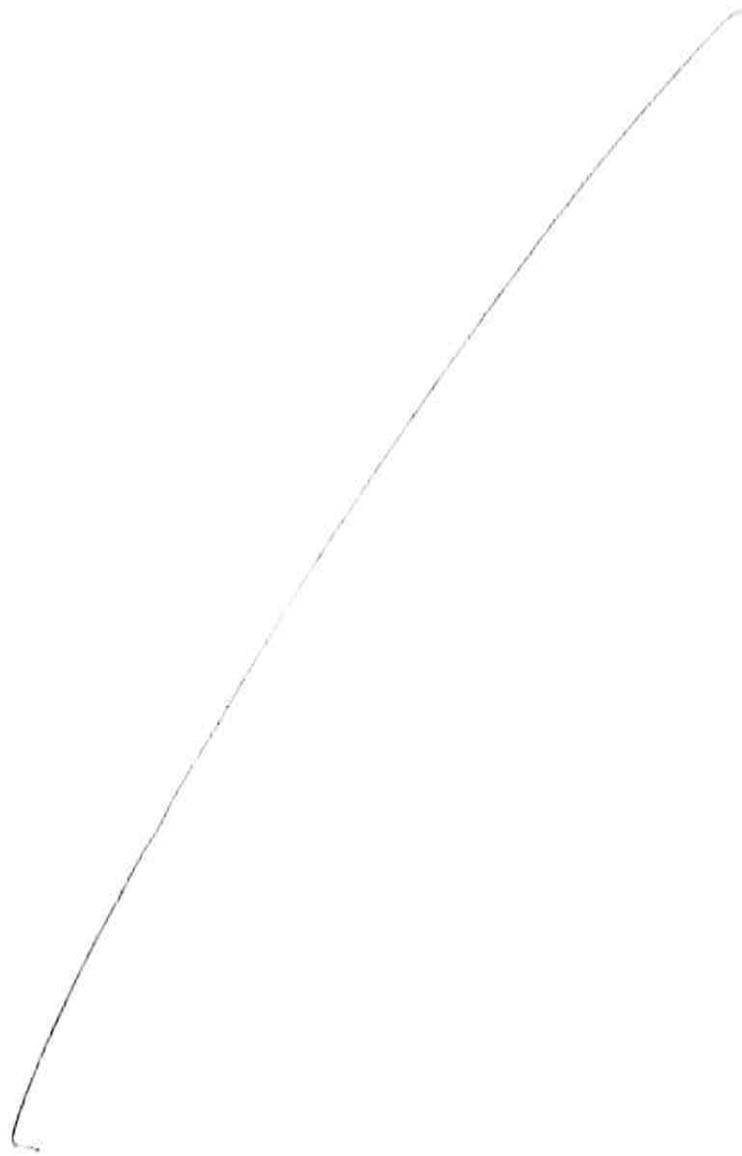
Delegazione di parte sindacale:

- CGIL: Davide Tron 
- CGIL: Gemma Garrou
- CISL: Roberto Mascolo
- UIL: Renato Bua 

**COMUNE DI TORRE PELLICE**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	67.534
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2016 - SOLO DAL 2019	2.080
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	8.464
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	11.635
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>89.712</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	15.718
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratel di importi RIA su cessazioni in corso di anno	230
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	671
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	6.156
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>22.775</b>

<b>TOTALE</b>	<b>112.487</b>
<b>EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*</b>	<b>5.875</b>
<b>TOTALE FONDO 2022</b>	<b>106.612</b>



## UTILIZZO FONDO 2022

### Costituzione Fondo

Fondo fisso 2021	€ 89.712,34
Fondo variabile 2021	€ 22.774,66
Riduzione	- € 5.875,49
	€ 106.611,51

### Voci extra - Specifiche disposizioni

Funzioni tecniche	€ 12.100,00
Censimento	€ 1.510,00
Accertamenti IMU e TARI	€ 2.108,00
	€ 15.718,00

### Somma disponibile

€ 90.893,51

### Già utilizzati in corso d'anno

Progressioni orizzontali in essere	€ 40.881,01
Indennità di comparto	€ 10.742,24
Maggiorazione turno festivo	€ 0,00
Straordinario	€ 1.953,05
Indennità di Reperibilità	€ 500,00
Totale già utilizzato	€ 54.076,30

### Totale utilizzato + voci extra

€ 69.794,30

### Somma disponibile

€ 36.817,21

### Somma da contrattazione

Indennità ufficiale anagrafe stato civile	€ 1.037,95
Specifiche resp.ragioneria	€ 600,00
Specifiche resp.tecnico	€ 600,00
Indennità di disagio	€ 0,00
Indennità di rischio	€ 1.116,00
Maneggio denaro	€ 372,00
Indennità specifica	€ 64,56
indennità servizio esterno	€ 418,50
Progressioni orizzontali	€ 1.600,00
	€ 5.809,01

### Produttività

€ 31.008,20

FP COLL

Firmato digitalmente da: ROBERTO MASCOLO  
Motivo: CISL FP  
Data: 30/11/2022 17:45:45