



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, in merito alla parte normativa per il triennio 2023-2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

Relazione illustrativa

PREMESSA

L'art. 40 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165, al comma 3 — sexies prevede che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1, del citato decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono corredare il contratto decentrato integrativo e devono essere certificate dall'Organo di controllo. La Giunta comunale, con deliberazione n. 17 del 13 febbraio 2023, ha fornito i criteri per la costituzione del fondo e gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica.

Con la determinazione n. 7/199 del 15 maggio 2023 è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023.

In data 12.10.2023 la delegazione trattante, con verbale in pari data, ha definito l'ipotesi di accordo relativa alla CCDI 2023-2025 - parte normativa - e, per la parte economica, all'anno 2023, assegnando le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione della preintesa	12/10/2023
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2025 01/01/2023 - 31.12.2023 parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DOTT. CATTI GIULIO – SEGRETARIO COMUNALE – PRESIDENTE RAG. BOSTICCO LUCIANA – RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO - COMPONENTE DOTT. GIOVANNI MANCINI - RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO - COMPONENTE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - C.S.A RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FPL RSU



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Soggetti destinatari		PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) quelle previste dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022 b) parte normativa per il triennio 2023-2025 c) salario accessorio 2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Vedi sopra
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 26/07/2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma costituisce una sezione del P.I.A.O. 2023-2025, già approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 21/07/2023.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, in riferimento al Piano di prevenzione della corruzione contenuto nel P.I.A.O.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione della Performance 2022, approvata da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 07/09/2023.	
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articoli 1 - 29. Verranno identificati l'oggetto del contratto, l'identità delle parti contraenti, i contenuti relativi alla parte normativa per il triennio 2023-2025, i rapporti con i contratti decentrati sottoscritti negli anni precedenti, e saranno definiti i tempi di applicazione dell'accordo. Saranno unite la tabella analitica

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO
tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108
sito INTERNET: www.comune.candiole.torino.it
e-mail: segreteria@comune.candiole.torino.it - P.E.C.: comune.candiole.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

della costituzione del fondo e la tabella analitica relativa all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023. Sarà inoltre unito il verbale di preintesa contrattuale, ove sono indicati i criteri utilizzati per l'utilizzo delle risorse decentrate e i contenuti della parte normativa del contratto.

I contenuti della parte normativa saranno:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Articolo 2 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Candiolo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono disciplinati con il medesimo.

Articolo 3 - Durata e revisione anticipata

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Articolo 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente -di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto -al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Articolo 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

(art. 7, comma 4, lettera a, e art. 80, comma 1, CCNL 2022)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;



COMUNE DI CANDIOLO Città Metropolitana di Torino

- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1, e nell'art. 78, c. 3, lett. b), del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - a. il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
 - b. i differenziali stipendiali attribuiti al personale beneficiario in anni precedenti a quello di contrattazione;
 - c. le quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
 - d. indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995.
 4. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
 5. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
 6. Le parti concordano che almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 79, commi 2, 3 e 5 del CCNL 2019-2021 sia destinata ad incentivare la performance individuale.
 7. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per gli istituti di cui al comma 1 ovvero, subordinatamente a essi, a nuovi differenziali stipendiali, possono essere destinate a finanziare gli altri istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, salvo quelli finanziabili esclusivamente con risorse vincolate.
 8. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

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

Articolo 6 - Premi collegati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lettera b, CCNL 2022)

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati correlati agli obiettivi assegnati dall'ente ai titolari dei centri di Responsabilità, con il coinvolgimento diretto o indiretto del personale addetto agli uffici e ai servizi dell'ente stesso.
2. La distribuzione delle premialità correlate alla performance organizzativa è subordinata al raggiungimento degli obiettivi a cui le risorse sono collegate. Il sistema di valutazione dell'ente determina la percentuale minima di raggiungimento degli obiettivi a seguito del quale l'ente procede al riconoscimento del premio.
3. In sede di contrattazione annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022 può essere correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. In tal caso, tali somme sono utilizzate per incrementare la quota destinata alla performance organizzativa di cui al presente articolo.
4. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance organizzativa.



COMUNE DI CANDIOLO Città Metropolitana di Torino

5. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
6. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance organizzativa è corrisposta in misura proporzionale al part-time.
7. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. In questo caso, il tempo di permanenza minimo per accedere alla premialità è quantificato in tre mesi.
8. Non ha diritto alla partecipazione al premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Articolo 7 - Premi collegati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lettera b, CCNL 2022)

1. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte dei Responsabili delle strutture organizzative di rispettiva assegnazione, che a tale scopo utilizzano la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. In questo caso, il tempo di permanenza minimo per accedere alla produttività è quantificato in tre mesi.
6. Non ha diritto alla partecipazione al premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i Responsabili degli uffici e dei servizi dell'Ente, calcolato proporzionalmente alla durata di eventuali prestazioni part-time e considerando pro quota eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget individuale.
8. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - valutazione tra il **60%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di premio.
9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%**.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, al dipendente che annualmente consegue la miglior valutazione della performance individuale il budget individuale di cui al comma 7 è incrementato del 30%. In caso di parità di punteggio si farà ricorso alla più alta valutazione dell'anno precedente. In caso di ulteriore parità, la maggiorazione sarà riconosciuta al dipendente con la maggiore anzianità di servizio. Laddove, in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022 sia correlata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la percentuale di incremento del budget individuale di cui al presente comma, spettante al dipendente che avrà conseguito le migliori valutazioni, è ridotta al 20%.
11. Laddove la somma dei budget individuali determinati ai sensi dei precedenti commi 8, 9 e 10, inclusa la maggiorazione di cui al precedente comma 10, superi il budget complessivo destinato annualmente alla performance individuale di cui al comma 7, ciascuno dei budget individuali viene riproporzionato in modo tale che la loro somma sia contenuta entro tale limite.

TITOLO IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE



COMUNE DI CANDIOLO Città Metropolitana di Torino

Articolo 8 - Progressioni economiche all'interno delle aree (artt. 14 e 78, comma 4, lettera b, CCNL 2022)

1. A norma degli artt. 14 e 78 del CCNL 2019-2021, la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più aree. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
3. Sono ammessi alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Candiolo che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita della decorrenza della progressione economica:
 - a. Aver maturato almeno 12 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Candiolo;
 - b. Essere in possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi;
4. I suddetti requisiti devono essere posseduti cumulativamente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.
5. Non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari, nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica, superiore alla multa e coloro che nel medesimo biennio hanno ricevuto una valutazione negativa.
6. La procedura selettiva consiste nella formazione di graduatorie distinte per singola area di inquadramento.
7. Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.
8. La graduatoria viene approvata con determinazione del Segretario comunale ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.
9. È stabilito in 10 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
10. Entro 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario comunale prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.
11. Le progressioni economiche e i correlati "differenziali stipendiali" di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del C.C.N.L. 2019-2021 saranno attribuiti con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato che avrà previsto le progressioni stesse, secondo il relativo ordine di graduatoria per ciascuna area. I risparmi eventualmente prodotti verranno conglobati con la produttività.
12. La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.
13. Le parti concordano in sede di contrattazione integrativa le quote di parte stabile suddivise per categoria da utilizzare per le progressioni economiche dei dipendenti del Comune di Candiolo.
14. L'ordine è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai diversi fattori di valutazione come di seguito individuati.
 - a. Risultanze della valutazione di performance. max 85 punti. Media delle valutazioni del triennio precedente l'attribuzione della progressione economica orizzontale. La media triennale, espressa in centesimi, viene moltiplicata per il fattore 0,85.
 - b. Esperienza maturata. max 10 punti. Il punteggio si ottiene in base ai seguenti fattori:
 - i. numero di anni in servizio presso la Pubblica Amministrazione moltiplicato per il fattore 0,20 e fino ad un massimo di 3 punti;
 - ii. numero di anni di permanenza nella posizione economica al netto degli ultimi 2 anni (non valutabili in quanto requisito d'accesso) moltiplicato per il fattore 0,5 e fino ad un massimo di 7 punti;Per entrambi i sotto criteri, eventuali frazioni vengono considerate in dodicesimi.
 - c. Competenze certificate da percorsi formativi. max 5 punti. Vengono valutati solamente i seguenti titoli di studio:
 - i. Laurea triennale (punti 2 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);
 - ii. Laurea Specialistica, Laurea Magistrale, Laurea vecchio ordinamento (punti 3 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1,5 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);
 - iii. Master di primo livello punti 4;
 - iv. Dottorato di ricerca o Master di secondo livello punti 5.

Lo stesso titolo di studio può essere considerato solo per la prima progressione acquisita e non sarà più utilizzabile per la partecipazione alle selezioni successive. In caso di possesso di più titoli di studio

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiolo.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiolo.torino.it - P.E.C.: comune.candiolo.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

viene utilizzato quello che attribuisce il punteggio più alto.

15. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di sei anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a), b) e c) del precedente comma 14. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

**TITOLO V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ
CONTRATTUALI**

**Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro
(art. 84-bis, CCNL 2022 e art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può in ogni caso superare il valore massimo previsto nel CCNL.
6. Le parti convengono sul qualificare come attività esposta a rischi quella prestata dal personale operaio in servizio presso il Settore tecnico per utilizzo di macchinari. Date le caratteristiche istituzionali, dimensionali e ambientali dell'ente, non vengono qualificate attività sottoposte a disagio e non viene corrisposta l'indennità di maneggio valori.
7. L'indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 2022 e all'art. 70 bis del CCNL 2018 viene quantificata in euro uno e centesimi zero per ciascun giorno di effettiva prestazione dell'attività esposta a rischi di cui al precedente comma.

**Articolo 10 - Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 2022)**

1. Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. L'importo massimo riconoscibile è determinato in € 500,00 per il personale dell'area Operatori Esperti, in € 1.000,00 per il personale dell'area Istruttori e in € 2.500,00 per il personale dell'area Funzionari ed EQ.
2. Vengono individuati i seguenti criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022:
 - a. Potranno essere attribuite specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale a un massimo di un'unità di personale dell'area Funzionari ed EQ o dell'area Istruttori che rivesta effettivamente tale qualifica e ne eserciti effettivamente le funzioni;
 - b. Potranno essere attribuite specifiche responsabilità derivanti da ulteriori casistiche non sopra individuate previ aggiornamento e integrazione del presente articolo in sede di contrattazione annuale, che le parti si riservano espressamente di compiere anche prima del termine di scadenza del presente contratto.
3. Per l'anno 2023 le parti si danno atto che, in applicazione dei criteri generali di cui al comma precedente, è attribuito un incarico di specifiche responsabilità, con la seguente quantificazione di indennità:

n. 1 Istruttore Servizi Demografici	Euro	350,00
-------------------------------------	------	--------

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è comunque attestato dal responsabile competente a consuntivo, e l'importo dell'indennità è eventualmente riproporzionato in ragione della frazione d'anno in cui sono effettivamente svolte le funzioni di cui ai precedenti commi.

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

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO
tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108
sito INTERNET: www.comune.candiole.torino.it
e-mail: segreteria@comune.candiole.torino.it - P.E.C.: comune.candiole.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO **Città Metropolitana di Torino**

Articolo 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge **(art. 79, comma 2, lettera a, CCNL 2022 e art. 67, comma 3, lettera c, CCNL 2018)**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Si fa rinvio al Regolamento comunale approvato dall'Ente per quanto concerne i procedimenti ancora retti dal D.Lgs. n. 50/2016, mentre relativamente ai procedimenti retti dal D.Lgs. n. 36/2023 si applicherà direttamente la normativa vigente, ovvero le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente che dovrà essere approvato in sostituzione del precedente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto in base ai criteri espressi nel regolamento già in vigore presso il Comune di Candiolo. L'incentivo non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
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 secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1 vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

TITOLO VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 12 - Welfare integrativo **(art. 82, CCNL 2022)**

1. Non sono al momento individuate misure di welfare integrativo. Le parti valuteranno in un successivo momento l'eventuale inserimento di apposita disciplina.

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 13 - Indennità di reperibilità **(art. 24, CCNL 2018)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che non è attivato il servizio di pronta reperibilità.

Articolo 14 - Turnazione **e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti** **(art. 30, CCNL 2022)**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO
tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108
sito INTERNET: www.comune.candiolo.torino.it
e-mail: segreteria@comune.candiolo.torino.it - P.E.C.: comune.candiolo.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO Città Metropolitana di Torino

Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le parti si danno atto che al momento della firma del presente accordo sono già istituiti turni giornalieri di lavoro per una parte del personale comunale. La struttura comunale che ad oggi effettua orari di lavoro con turni in servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore è il Settore Polizia locale.

2. L'erogazione dell'indennità di turno avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.
3. 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
4. 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. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - 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;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
7. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

Articolo 15 - Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolariesigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di sei mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. 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

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiole.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiole.torino.it - P.E.C.: comune.candiole.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

CCNL 16 novembre 2022.

5. 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, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. 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.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Articolo 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
(art. 53, CCNL 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. 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);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata 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 EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35% con atto organizzativo motivato adottato dall'amministrazione comunale, riferito ad alcuni degli specifici settori in cui si articola l'organizzazione comunale, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
4. 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.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i 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 dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 9, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiolo.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiolo.torino.it - P.E.C.: comune.candiolo.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO **Città Metropolitana di Torino**

previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. 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.
11. 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 9. 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.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Articolo 17 - Banca delle ore **(art. 33, CCNL 2022)**

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun Settore - che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 100.
3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Articolo 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro **(art. 36, CCNL 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. L'applicazione ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali ad esempio l'apertura di sportelli al pubblico o la prestazione di servizio in turni congiuntamente ad altro personale con il quale deve essere garantita la piena compresenza, è possibile nei limiti di compatibilità con il rispetto di tali tempi.
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di trenta minuti rispetto a quella ordinaria. Per il personale addetto al servizio di polizia

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiole.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiole.torino.it - P.E.C.: comune.candiole.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

locale, compatibilmente con quanto previsto dal precedente comma 1, tale flessibilità è ridotta a dieci minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del Settore.
4. 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, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano 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 CCNL 16 novembre 2022;
 - 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.

Articolo 19 - Orario multiperiodale
(art. 31, CCNL 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL2019/2021, 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 del personale appartenente ai seguenti servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa:
 - servizi amministrativi connessi all'erogazione di servizi mensa e scolastici;
 - servizi amministrativi connessi a feste, manifestazioni, attività teatrali o culturali in genere;
 - servizi di manutenzione del patrimonio comunale;
 - servizi di vigilanza e polizia urbana;
 - servizi legati in genere ad attività stagionali.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Articolo 20 - Servizio mensa e buono pasto
(art. 35, CCNL 2022)

1. Possono usufruire della mensa o 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; 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 CCNL 2019-2021, 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 Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto. Le parti si danno atto che il valore del buono pasto presso il Comune di Candiolo è determinato in euro 6 e centesimi 30. In sede di aggiornamento annuale del presente CCI le parti verificheranno nuovamente la possibilità di incremento di tale valore nel rispetto del tetto complessivo di spesa del personale.
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.

TITOLO IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE



COMUNE DI CANDIOLO **Città Metropolitana di Torino**

Articolo 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato **(art. 7, comma 4, lett. u, CCNL 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Articolo 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato **dei titolari di incarico di EQ** **(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati di EQ (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è funzione esclusiva della valutazione assegnata ai titolari di incarico di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti titolari di incarico di EQ. Il budget destinato annualmente alla retribuzione di risultato viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget pro-capite.
4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene suddiviso secondo i criteri indicati dall'ente ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, nella metodologia di valutazione o in apposito documento ad essa correlato. Il complessivo importo che annualmente viene destinato alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, comunque non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, viene determinato dall'amministrazione nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa dipersonale.
5. Per i servizi eventualmente gestiti in convenzione si rimanda a quanto indicato nella convenzione che disciplina il servizio.

Articolo 23 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi **(art. 7, comma 4, lett. j, e 20, comma 1, lett. h, CCNL2022)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli istituti di cui al precedente articolo 11, comma 1, del presente CCI.
3. Le parti concordano di non adottare alcuna riduzione percentuale del premio di risultato correlata al valore della somma degli incentivi di legge previsti dall'art. 20, c. 1, lett. h, del CCNL 16/11/2022 ed eventuali altri previsti per legge.

TITOLO X - DISCIPLINE PARTICOLARI

Articolo 24 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiole.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiole.torino.it - P.E.C.: comune.candiole.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO **Città Metropolitana di Torino**

effetto di nuove disposizioni legislative;

d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polyvalenti;

e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Articolo 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro **(art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva ed completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - b. coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - d. il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n.81/2008.

TITOLO XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Articolo 26 - Indennità di servizio esterno **(art. 100, CCNL 2022)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nel valore giornaliero di Euro 1,00.
2. Considerata la realtà locale in cui i vigili possono prestare servizio sia in ufficio che esternamente nella stessa giornata lavorativa, si concorda di individuare il personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza nel personale che ordinariamente presta più del 50% del proprio tempo lavoro in servizi esterni di vigilanza. Individuato tale personale, l'indennità sarà riconosciuta per le sole giornate in cui la prestazione sia stata resa effettivamente in servizi esterni per una durata superiore al 50% dell'orario giornaliero.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; 40
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiole.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiole.torino.it - P.E.C.: comune.candiole.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

ultimi.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Articolo 27 - Indennità di funzione
(art. 97, CCNL 2022)

1. Al personale dell'area Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi all'assunzione delle funzioni di vice-comandante.
2. Il valore dell'indennità è determinato tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, avendo riferimento alle seguenti fattispecie proprie del caso disciplinato:
 - a) coordinamento di risorse umane;
 - b) 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;
 - c) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni;
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
4. Si rinvia a una successiva sessione di contrattazione l'eventuale ulteriore disciplina e la quantificazione dell'indennità in questione, dando atto che per l'anno 2023 non vengono destinate risorse a tale scopo.

Articolo 28 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. 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.
3. 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 CCNL 1° aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.
4. 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.

TITOLO XII - ALTRE DISPOSIZIONI

Articolo 29 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

2. Tutte le indennità previste nel presente contratto avranno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023, salve specifiche e diverse scadenze previste negli articoli di riferimento.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al verbale di preintesa in data 12 ottobre 2023, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023

Fondo progressioni economiche orizzontali ex artt. 78, comma 3, lett. b), e 80, c. 1, del C.C.N.L. 16.11.2022	€ 39.633,00
Fondo indennità di comparto ex art. 80, c. 1, del C.C.N.L. 16.11.2022 e art. 33, c. 4, del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 10.562,20
Fondo per indennità di specifiche responsabilità ex art. 80, c. 2, lett. e), e art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022	€ 350,00
Risorse da specifiche previsioni di legge ex art. 80, c. 2, lett. g), del C.C.N.L. 16.11.2022	€ 11.426,70
di cui Incentivi recupero entrate 2023	€ 8.264,68
Incentivi per funzioni tecniche	€ 3.162,02
Indennità di turno per personale PM ex art. 80, c. 2, lett. d) e 30 del C.C.N.L. 16.11.2022	€ 5.800,00
Indennità di servizio esterno per personale PM ex art. 80, c. 2, lett. f) e art. 100 del C.C.N.L. 16.11.2022	€ 950,00
Indennità di condizioni di lavoro Compenso per attività disagiate ed esposte a rischi, nonché per maneggio valori ex artt. 80, c. 2, lett. c), art. 84 bis del C.C.N.L. 16.11.2022 e 70 bis del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 280,00
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale ex art. 80, comma 2, lett. a) e b), del C.C.N.L. 16.11.2022	€ 15.544,29
di cui premi correlati alla performance organizzativa	€ 2.590,71
di cui premi correlati alla performance individuale	€ 12.953,57
di cui risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva ex art. 79, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022	€ 5.920,58
finanziate con risorse di parte variabile dell'amministrazione	€ 7.032,99
altri premi correlati alla performance individuale	€ 7.032,99

TOTALE DELLE RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2023 € 84.546,19



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

C) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le norme contenute nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi nonché il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 13/02/2023.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====
Candiolo, lì 15/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE
DOTT. GIULIO CATTI
firmato digitalmente in originale



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, in merito alla parte normativa per il triennio 2023-2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo delle risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 7/199 del 15 maggio 2023 del Responsabile del settore gestione del personale nei seguenti importi:

RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 52.785,88
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 6.532,75
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 7.696,86
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 17.530,70
Totale risorse	€ 84.546,19

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse consolidate

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL di comparto per il periodo 2019-2021, in € 56.047,18. Tale è l'importo delle risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 79, comma 1, lett. a), del CCNL del 16.11.2022 e riferite alle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018.

Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, non soggetti al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 1, lett. b) – € 84,50 per	€ 1.690,00



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

venti unità di personale in servizio al 31/12/2018	
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 1, lett. d) – incrementi contrattuali a regime per posizioni economiche	€ 1.581,45

Non sono stati effettuati incrementi soggetti al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, per mancanza dei relativi presupposti.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. a) – sponsorizzazioni, contributi da privati, etc.	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. b) – piani triennali razionalizzazione spesa	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. c) – risorse da specifiche disposizioni di legge - Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016	€ 3.162,02
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. c) – risorse da specifiche disposizioni di legge - Incentivi per recupero entrate ex art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	€ 8.264,68
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 2, lett. d) – risparmi da straordinario	€ 0,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 2, lett. b) – 1,2% monte salari 1997	€ 4.500,28
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 2, lett. c) – scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente	€ 3.196,58
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 3 – 0,22% monte salari 2018	€ 1.362,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 5 – arretrati una tantum incrementi annuali art. 79, comma 1, lett. b) e art. 79, comma 3	€ 4.742,00
Altro	€ 0,00

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale

L'importo di € 61.401,03, pari al fondo delle risorse decentrate – parte stabile e variabile – costituito per l'anno 2016, è preso in considerazione ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. A tale importo, per lo stesso fine, si aggiunge l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2016, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 59.320,15. Il tetto di spesa base per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, è quindi complessivamente pari a € 120.721,18. Tale importo deve essere riproporzionato sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023 in rapporto allo stesso numero per l'anno 2018, considerando pro quota i part-time e i dipendenti cessati prima del 31 dicembre o assunti dopo il 1° gennaio nei due anni di riferimento. Nel 2023 i dipendenti in servizio



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

così conteggiati sono 20,56, mentre nel 2018 erano 19,46. Il limite deve quindi essere proporzionalmente incrementato di € 6.807,80, per il cui il tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2022 è di € **127.528,98**.

Per l'anno 2023, al fondo tendenziale soggetto a limite, pari a € 52.785,88 in parte stabile più € 7.696,86 in parte variabile, e così per complessivi € **60.482,74**, occorre aggiungere l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2023, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di incarichi di elevata qualificazione, per complessivi ulteriori € **61.600,00**. Il trattamento accessorio del personale soggetto a limite, così complessivamente determinato, è quindi pari a € **122.082,74**.

Pertanto, per rispettare il limite del tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, non occorre effettuare alcuna decurtazione sulla parte variabile soggetta a limite del fondo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 59.318,63
Risorse variabili	€ 25.227,56
Totale fondo tendenziale	€ 84.546,19
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
Decurtazione risorse variabili	€ 0,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 0,00
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 59.318,63
Risorse variabili	€ 25.227,56
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 84.546,19

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Quota dei proventi delle sanzioni per violazioni delle norme del codice della strada da destinare al Fondo assistenziale e previdenziale per il personale della polizia Municipale ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs.n.285/1992 e dell'art. 56 quater del CCNL 2016-2018.

Tali voci non consistono in erogazioni dirette al personale e non sono comunque soggette al rispetto del limite di spesa del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € **50.195,20** relative a:

Indennità di comparto	10.562,20
Progressioni orizzontali già attribuite	39.633,00
Progressioni orizzontali da attribuire	0,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0,00
Altro	0,00
Totale risorse	50.195,20

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCDI triennale, del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione 2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **34.350,99** così suddivise:

art. 80, comma 2, lettere a) e b) premi correlati alla performance individuale e organizzativa	15.544,29
di cui risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva ex art. 79, comma 2, lett. c), e art. 98, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022	5.920,58
Indennità condizioni di lavoro ex artt. 80, c. 2, lett. c), art. 84 bis del C.C.N.L. 16.11.2022 e 70 bis del C.C.N.L. 21.05.2018	280,00
Indennità di turno, reperibilità nonché compensi per riposo compensativo	5.800,00
Compensi per specifiche responsabilità ex art. 80, c. 2, lett. e), e art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022	350,00
Indennità di funzione e indennità di servizio esterno ex art. 80, c. 2, lett. f), 97 e art. 100 del C.C.N.L. 16.11.2022	950,00
Compensi previsti da disposizioni di legge ex art. 80, c. 2, lett. g), del C.C.N.L. 16.11.2022	11.426,70
Compensi al personale delle case di gioco	-
Nuove progressioni economiche orizzontali	-
Altro	-
Totale risorse	34.350,99

Sezione 3 - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Sezione 4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	50.195,20
Somme regolate dal contratto	34.350,99
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale risorse	84.546,19

Sezione 5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione 6 - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano a € **59.318,63**, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € **50.195,20**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.
- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Nell'ipotesi di contratto non sono previste nuove progressioni orizzontali per l'anno 2023.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con i corrispondenti Fondi anni precedenti

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con esercizi precedenti

VOCI DEL FONDO	2017	2022		2023	
		RISORSE STABILI		RISORSE STABILI	
		sogg.limite	non sog.limite	sogg.limite	non sog.limite
Importo unico risorse stabili 2017, certificato dall'Organo di Revisione (art. 67 comma 1)	52.017,59	52.017,59	-	-	-
A dedurre: importo destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. (per ENTI con DIRIGENZA) (art. 67 comma 1)	-	-	-	-	-
Risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018 - art. 79 comma 1 lett. a)	-	-	-	52.785,88	3.261,30
Altri risorse stabili (art. 68 comma 2):					
A-1) importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019*	-	-	1.747,20	-	-
A2) importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 2022	-	-	-	-	1.690,00
B-1) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	-	-	1.514,10	-	-
B2) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali - art. 79 comma 1 lett. d)	-	-	-	-	1.581,45
c) quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 - art. 79 comma 1 bis	-	-	-	-	-
d) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti a personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	-	768,29	-	-	-
e) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 comma 3 del Dlgs 30/03/2001, n. 165	-	-	-	-	-
f) importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies	-	-	-	-	-
g) incremento per riduzione stabile dei posti di qualifica dirigenziale (solo per le Regioni)	-	-	-	-	-
h) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	-	-	-	-	-
i) risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5 lettera a) (incremento dotazioni organiche)	-	-	-	-	-
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	52.017,59	52.785,88		52.785,88	
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-		3.261,30		6.532,75
TOTALE RISORSE STABILI	52.017,59		56.047,18		59.318,63



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

VOCI DEL FONDO	2017	2022		2023	
		RISORSE VARIABILI		RISORSE VARIABILI	
		sogg.limite	non sog.limite	sogg.limite	non sog.limite
a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 4 comma 4 del CCNL 05/10/2001 (sponsorizzazioni)	403,20	-	-	-	-
b) quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4-5-6 DL 06/07/2011 n. 98 (c.d. piani di razionalizzazione)	-	-	-	-	-
c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge:					
c1) incentivi per l'attività di recupero di evasione fiscale relativa all'ICI (ad esaurimento)	-	-	-	-	-
c2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 DLgs 50/2016	-	6.189,50	-	3.162,02	-
c3) incentivi per la progettazione (art. 92 commi 5-6 DLgs 163/2006) (ad esaurimento)	-	-	-	-	-
c4) compensi professionali avvocatura dell'ente (art. 9 DL 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, comma 7)	-	-	-	-	-
c5) compensi ISTAT (art. 70ter)	-	-	-	-	-
c6) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12 comma 1 lettera b) del DL 437/1996 convertito nella Legge 556/1996 - spese del giudizio	-	-	-	-	-
c7) incentivi per l'attività di recupero evasione entrate - articolo 1, comma 1091, Legge n. 145/2018	-	5.225,85	-	8.264,68	-
d) importi una tantum corrispondenti alla frazione RIA di cui al comma 2 lettera b) calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine oltre ai ratei di tredicesima mensilità le frazioni di mese superiori a 15 giorni	-	-	-	-	-
e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999	-	14,76	-	-	-
f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000 con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)	-	-	-	-	-
g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case di gioco	-	-	-	-	-
h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 già art. 15 comma 2 CCNL 1999)	4.500,28	-	4.500,28	-	-
i-1) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5 lettera b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano delle performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15 comma 5 CCNL 1999)	4.066,45	-	-	-	-
i-2) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa - art. 79, comma 2, lett. c)	-	-	3.196,58	-	-
i-3) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa - art. 79, comma 2, lett. c) e art. 98, comma 1, lett. c) - finanziate ex art. 208 C.d.S. con risorse superiori all'incassato nell'anno precedente	-	-	-	-	-
j) importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9 a condizione che siano stati emanati decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (al momento destinato solo a Regioni e Città Metropolitane)	-	-	-	-	-



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

k) integrazione alla componente variabile del fondo a seguito del trasferimento di personale di cui ai commi 2 lettera e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista dalla componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura nei mesi residui dell'anno degli oneri del trattamento accessorio del personale trasferito		-	-	-	-
l) Eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile		-	-	-	-
m) incremento 0,22% monte salari 2018 risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti - art. 79, comma 3		-	-	-	1.362,00
n) quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 - art. 79, comma 5		-	-	-	4.742,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	13.963,46	8.969,93		7.696,86	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	4.911,67		11.430,11		17.530,70
DECURTAZIONE RISORSE VARIABILI		- 789,17			
TOTALE RISORSE VARIABILI	18.875,13		19.610,87		25.227,56

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione n. 5/408 del 3 novembre 2022.

Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con l'esercizio precedente

DESCRIZIONE	2021	2022	2023
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	10.106,14	9.981,76	10.562,20
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	33.422,72	33.193,77	39.633,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	43.528,86	43.175,53	50.195,20
art. 68 lettera a) e b) premi correlati alla performance organizzativa e individuale	15.416,07	11.184,07	-
art. 68 lettera c) Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis (disagio, rischio, maneggio valori)	280,00	280,00	-
art. 68 lettera d) indennità di turno, reperibilità nonché compensi per riposo compensativo	7.000,00	5.800,00	-
art. 68 lettera e) compensi per specifiche responsabilità	-	-	-
art. 68 lettera f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno	950,00	950,00	-
art. 68 lettera g) compensi previsti da disposizioni di legge	-	11.415,35	-
art. 68 lettera e) e 70 quinquies comma 2 - compensi per specifiche responsabilità	350,00	350,00	-
art. 68 lettera i) compensi al personale delle case di gioco	-	-	-
Nuove progressione economiche orizzontali	2.094,08	2.503,10	-
art. 80, c. 2, lett. a) premi correlati alla performance organizzativa	-	-	2.590,71
art. 80, c. 2, lett. b) premi necessariamente correlati alla performance individuale	-	-	5.920,58
art. 80, c. 2, lett. b) altri premi correlati alla performance individuale	-	-	7.032,99
art. 80, c. 2, lett. c) e art. 70 bis indennità condizioni di lavoro	-	-	280,00
art. 80, c. 2, lett. d) indennità turno	-	-	5.800,00
art. 80, c. 2, lett. d) indennità reperibilità	-	-	-
art. 80, c. 2, lett. d) compensi per riposo compensativo	-	-	-
art. 80, c. 2, lett. e) e art. 84 indennità per specifiche responsabilità	-	-	350,00
art. 80, c. 2, lett. f) e art. 97 indennità funzione	-	-	-
art. 80, c. 2, lett. f) e art. 100 indennità servizio esterno	-	-	950,00
art. 80, c. 2, lett. g) compensi specifiche disposizioni di legge incentivi tecnici	-	-	3.162,02
art. 80, c. 2, lett. g) compensi specifiche disposizioni di legge incentivi entrate	-	-	8.264,68
art. 80, c. 2, lett. h) compensi messi notificatori	-	-	-
art. 80, c. 2, lettera i) compensi al personale delle case di gioco	-	-	-
art. 80, c. 2, lett. k) e art. 82, c. 2 risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	-	-	-
Altro	-	-	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	26.090,15	32.482,52	34.350,99



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	-	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	69.619,01	75.658,05	84.546,19

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione 1 - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate di complessivi euro **84.546,19**, trovano la necessaria copertura finanziaria al bilancio di previsione 2023-2025 come segue: competenza 2023 voci 01.02.1.101/120.2.1, 01.03.1.101/230.2.1, 01.05.1.101/450.2.1, 01.06.1.101/560.2.1, 01.07.1.101/670.2.1, 03.01.1.101/1110.2.1, 04.06.1.101/1880.2.1, 01.10.1.101/780.1.1.

Sezione 2 - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato: SI'

Sezione 3 - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo delle risorse decentrate, come determinato dall'Amministrazione, ed i relativi oneri riflessi e le somme per IRAP sono tutte impegnate nel bilancio 2023-2025, e pertanto non sussistono oneri senza copertura di bilancio.

Candiolo, li 15/11/2023

Il Responsabile del settore finanziario
Dott. Giovanni Mancini
firmato digitalmente in originale