

# CITTA' DI NICHELINO

Provincia di Torino

## VERBALE DI RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE

Il giorno 27 novembre 2019 alle ore 14,00, presso la sala Mattei del Palazzo Comunale, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale nelle persone:

### Parte pubblica

	Presente	Assente
Ghinamo Franco – Presidente	X	

### RSU

	Presente	Assente
Quartarone Giovanni (e CSA territoriale)	X	
Giacoma Rosa Massimo	X	
Lovera Loredana	X	
Nocito Raffaele	✗	
Rizzolo Carlo	X	
Coscia Nidardo	X	
Cassano Elsa Tiziana		
Di Palma Giuseppe	✗	
Massari Beatrice		
Poeta Maurizio	X	
Viglione Irene		
Damino Carmelo	✗	

### RSA Aziendali

	Presente	Assente
Milena Caruso (UIL – FPL)	X	

### Organizzazioni sindacali territoriali

	Presente	Assente
Grazia Pintori (CGIL – FP)		
Bua Renato (UIL – FPL)		
Quartarone Giovanni (CSA)	Vedi sopra	
Alessandro Maffucci (CISL – FP)		

Si passa quindi all'esame dell'ordine del giorno:

1. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il Triennio 2019-2021 del Personale non Dirigente e di destinazione delle Risorse Decentrate anno 2019 – Sottoscrizione.

Premesso:

- che in data 14 novembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il Triennio 2019-2021 del Personale non Dirigente e di destinazione delle Risorse Decentrate anno 2019;



Handwritten signatures of the delegations involved in the meeting, including Ghinamo Franco, Quartarone Giovanni, Poeta Maurizio, Milena Caruso, and others.

- che l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione tecnico finanziaria e alla relazione illustrativa ex art. 5 comma 3 del CCNL 1.04.1999, rese in conformità agli schemi di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 della Ragioneria Generale dello Stato, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del prescritto parere;
- che il Collegio dei Revisori ha reso, in data 26 novembre 2019, parere favorevole all'ipotesi di contratto;
- che la Giunta Comunale in data 26 novembre 2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'accordo;

Le parti sottoscrivono Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il Triennio 2019-2021 del Personale non Dirigente e di destinazione delle Risorse Decentrate anno 2019, come da allegato, parte integrante del presente verbale.

La riunione termina alle ore 14.30.  
Dich. a verbale: le parti concordano che l'awio delle procedure  
per le prossime avvertenze entro l'anno in corso.

Ghinamo Franco – Presidente

Giacoma Rosa Massimo

Lovera Loredana

Nocito Raffaele

Rizzolo Carlo

Coscia Nidardo

Cassano Elda Tiziana

Di Palma Giuseppe

Massari Beatrice

Poeta Maurizio

Grazia Pintori (CGIL – FP)

Bua Renato (UIL – FPL)

Quartarone Giovanni (CSA)

Maffucci Alessandro (CISL – FP)

CARUSO MICENA (UIL – FPL)

DANINO ANTONIO (CISL)

CITTA' DI NICHELINO

Provincia di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE E DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE  
DECENTRATE ANNO 2019**

## Sommario

<b>CAPO I. DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>4</b>
Art. 1. <i>Oggetto</i>	4
Art. 2. <i>Decorrenza - durata</i>	4
Art. 3. <i>Ambito di applicazione</i>	4
Art. 4. <i>Verifiche per l'attuazione del contratto</i>	5
Art. 5. <i>Interpretazione autentica dei contratti decentrati</i>	5
Art. 6. <i>Procedure per la sottoscrizione del contratto</i>	5
<b>CAPO II. DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI</b>	<b>5</b>
Art. 7. <i>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 68 CCNL</i>	5
Art. 8. <i>Istituti contrattuali</i>	6
Art. 9. <i>Principi generali regolanti la corresponsione delle indennità</i>	6
Art. 10. <i>Indennità condizioni di lavoro – Individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - CCNL art. 7, comma 4, lett. d)</i>	7
Art. 11. <i>Indennità per specifiche responsabilità</i>	8
Art. 12. <i>Indennità di servizio esterno - Individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione</i>	10
Art. 13. <i>Indennità di funzione – Determinazione del valore dell'indennità di funzione e criteri di erogazione 10</i>	
Art. 14. <i>Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva</i>	11
Art. 15. <i>Somme per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.9.2000 - attribuzione ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. h) del CCNL 21/5/2018)</i>	12
Art. 16. <i>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	12
Art. 17. <i>Differenziazione del premio individuale</i>	13
Art. 18. <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	14
Art. 19. <i>Correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	14
<b>CAPO III. DISCIPLINE PARTICOLARI</b>	<b>14</b>
Art. 20. <i>Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</i>	14
Art. 21. <i>Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita</i>	15
Art. 22. <i>Previdenza integrativa Polizia Locale</i>	15
Art. 23. <i>Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</i>	15
<b>CAPO IV. CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO</b>	<b>19</b>
Art. 24. <i>Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</i>	19

Art. 25.	<i>Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili</i>	19
Art. 26.	<i>Rinvio</i>	20



Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including 'P. G. G.', and 'P. G. G.'

## CAPO I. DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1. Oggetto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tal livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Nel testo del presente accordo, qualora non diversamente specificato, per CCNL, si farà sempre riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018.
2. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

### Art. 2. Decorrenza - durata

1. La disciplina del presente contratto ha effetto per il triennio 2019-2021, fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL, tra le diverse modalità di utilizzo.
2. Viene altresì sottoscritta la destinazione delle risorse decentrate 2019, secondo il riparto di cui alla tabella B allegata.
3. Fino alla sottoscrizione del contratto annuale per la ripartizione dei fondi vale quella dell'anno precedente, nel rispetto e nei limiti di cui al CCNL.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3. Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro o con contratto a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale.
2. Al personale a tempo determinato che abbia prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento sono riconosciuti i compensi specificamente attribuiti dal presente contratto integrativo.

#### **Art. 4. Verifiche per l'attuazione del contratto**

1. In considerazione delle numerose innovazioni introdotte dal contratto nazionale le parti concordano sin d'ora, che le discipline degli istituti economici concordate saranno sottoposte a verifica ed eventuale modifica dopo un primo periodo di sperimentazione.
2. Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

#### **Art. 5. Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In tale caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e applica la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate

#### **Art. 6. Procedure per la sottoscrizione del contratto**

1. Il presente contratto integrativo decentrato si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando sia firmato da:
  - per la parte pubblica: dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale e acquisizione dei pareri di legge
  - per la parte sindacale: da almeno una, da alcune o da tutte delle seguenti componenti: RSU, OO.SS. firmatarie del vigente CCNL di comparto, fatti salvi i vigenti criteri in materia di rappresentatività sindacale.<sup>1</sup>

### **CAPO II. DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI**

#### **Art. 7. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 68 CCNL**

1. Le risorse del fondo delle risorse decentrate vengono destinate, annualmente, agli istituti indicati dall'art. 68 del CCNL.

<sup>1</sup> RS37 - Orientamenti Applicativi - ARAN

Domanda: *Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?*

L'art. 43, comma 3, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. Analoga norma non è prevista né dal legislatore né dai contratti collettivi per la contrattazione integrativa. In sede locale, pertanto, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia del fatto che consentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla RSU, che decide al suo interno a maggioranza.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare prioritariamente gli istituti economici stabili, indicati dall'art. 67, comma 1, del CCNL.
3. Le restanti somme, annualmente disponibili, sono ripartite e destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), fermo restando che le nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente dalle risorse stabili.
4. La ripartizione delle risorse disponibili tra gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, può avere cadenza annuale e costituisce oggetto di contrattazione decentrata.
5. In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata, a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3 (30%) del CCNL relativo alla performance individuale. Alla performance individuale confluiscono eventuali ulteriori risorse residuali.
6. Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti ed in via residuale al finanziamento della performance individuale per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

#### **Art. 8. Istituti contrattuali**

1. Il presente contratto definisce i criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai seguenti istituti contrattuali relativi al salario accessorio:

- indennità per attività svolte in turno, indennità di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 2000
- indennità di condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL
- indennità per specifiche responsabilità – art. 70 quinques CCNL
- indennità di servizio esterno - art. 56 quinques e indennità di funzione - art. 56 sexies CCNL
- incentivi previsti da disposizioni di legge - art. 68, comma 2 lett. g), CCNL:
  - ✓ incentivi per funzioni tecniche
  - ✓ incentivi connessi al recupero evasione ICI
  - ✓ incentivi connessi al recupero evasione IMU
  - ✓ compensi ISTAT
  - ✓ incentivi previsti da disposizioni di legge nel frattempo intervenute
- incentivi per l'avvocatura
- incentivazione messi per notificazione per conto dell'amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.9.2000)
- Incentivazione della performance organizzativa e della performance individuale.

#### **Art. 9. Principi generali regolanti la corresponsione delle indennità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

3. L'effettiva identificazione degli avenuti diritto, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, regimi orari articolati o condizioni di reperibilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. La stessa condizione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
8. Le indennità di turno e di reperibilità vengono pagate mensilmente nel mese successivo, salvo quelle relative al mese di luglio che vengono erogate nel mese di settembre.

**Art. 10. Indennità condizioni di lavoro – Individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - CCNL art. 7, comma 4, lett. d)<sup>2</sup>**

1. La presente disciplina, per le parti modificative ed integrative della precedente, decorre dall'1 gennaio 2020.
2. L' "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
4. L'indennità di condizioni di lavoro sarà corrisposta ai dipendenti che rientrino nelle condizioni indicate alle lettere A), B) e C), a seguito di specifica attestazione del Dirigente.

**A) Attività Disagiate**

E' individuata come tale, l'attività di sportello dell'ufficio casa, limitatamente alle giornate di apertura al pubblico  
Al personale che svolge le attività predette, compete, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, un'indennità pari a €. 1,00 al giorno.

**B) Attività Esposte A Rischio:**

Sono definite tali le seguenti attività:

- attività manuali svolte nell'ambito del Centro Stampa Comunale
- attività manuali di manutenzione stradale, degli edifici, degli impianti tecnologici, delle aree verdi
- attività manuali delle addette alle cucine dei nidi
- attività di guida autovetture dei fattorini
- attività documentate, svolte dal personale tecnico per sopralluoghi finalizzati alla rilevazione di abusi edilizi, nonché per la rilevazione di danni nel caso di calamità.

Tale indennità è prevista nell'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.

Al personale che svolge le attività predette, compete, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, un'indennità pari a €. 1,30 al giorno.

### C) Attività implicanti il Maneggio Valori

Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. I punti cassa individuati sono i seguenti:

- Economo
- cassa economale
- anagrafe
- Farmacie.

Al personale compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, rilevata nell'anno precedente come segue:

- media mensile dei valori maneggiati tra € 5.200,00 e € 10.000,00 – indennità € 1,00/giorno
- media mensile dei valori maneggiati tra € 10.000,01 e € 50.000,00 – indennità € 1,50/giorno
- media mensile dei valori maneggiati superiore a € 50.000,00 – indennità € 2,00/giorno.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. Il Dirigente del Servizio provvede all'individuazione del personale addetto al maneggio di valori e alla comunicazione al Servizio Risorse umane al fine della liquidazione mensile.

### Art. 11. Indennità per specifiche responsabilità<sup>3</sup>

1. La presente disciplina, per le parti modificative ed integrative della precedente, decorre dall'1 gennaio 2020.
2. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
4. Le particolari responsabilità di cui al comma 2 sono correlate alle posizioni di lavoro e si distinguono in tre tipologie:
  - a) Responsabilità di servizio/ufficio: si tratta di posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che possono essere assegnate esclusivamente al personale di categoria D.
  - b) Responsabilità di coordinamento di ufficio: si tratta di posizioni di lavoro comportanti il coordinamento e la supervisione del gruppo di lavoro di appartenenza
  - c) Responsabilità specifiche di particolari posizioni di lavoro: si tratta di particolari posizioni di lavoro che attengono a lavori o a professionalità specifiche e autonomamente gestite.

<sup>3</sup> Indennità prevista nell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 e non compete al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale

5. Tali posizioni di lavoro saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

6. E' escluso che il personale di categoria B e C possa essere destinatario di funzioni di coordinamento nei confronti del personale di categoria D. L'assegnazione delle responsabilità a personale di categoria B e C, qualora nel servizio di appartenenza sia presente personale di categoria D non destinatario di analoga assegnazione, deve essere adeguatamente motivata.

7. I Dirigenti, nell'ambito della microstruttura e con atto scritto e motivato, definiscono gli incarichi che compongono la posizione che intendono assegnare, ne effettuano una pesatura e definiscono il relativo compenso.

8. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima del rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa), ed in particolari circostanze organizzative, i dipendenti inquadrati in categoria C e B.

9. La misura dell'indennità attribuita al singolo incaricato avviene per fasce dal un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 3.000,00.<sup>4</sup>

10. La collocazione del dipendente nelle singole fasce avviene in base alle caratteristiche dell'incarico attribuito, nel rispetto dei criteri sopra evidenziati; a tal fine ogni posizione sarà "pesata" sulla base dei seguenti parametri:

- responsabilità di ufficio e coordinamento di risorse umane
- svolgimento di attività con elevato grado di autonomia
- complessità delle competenze tecniche di base per l'espletamento della funzione
- incarichi e deleghe particolari

11. Ad ogni parametro verrà attribuito un valore di Alto (5 punti), Medio (3 punti), Basso (1 punto); per ogni posizione potrà essere valorizzato anche solo 1 parametro.

12. Il punteggio totalizzato dalla singola posizione determinerà l'attribuzione della misura dell'indennità in ragione dell'inserimento nelle seguenti fasce:

- |                        |            |
|------------------------|------------|
| da punti 19 a punti 20 | € 3.000,00 |
| da punti 16 a punti 18 | € 2.000,00 |
| da punti 13 a punti 15 | € 1.200,00 |
| da punti 10 a punti 12 | € 700,00   |
| da punti 7 a punti 9   | € 500,00   |
| da punti 5 a punti 6   | € 350,00   |

13. L'importo dell'indennità di cui al comma 2 è determinato dal competente Dirigente secondo i limiti di cui al comma 9, esclusivamente nell'ambito del budget ripartito per ogni settore dalla conferenza dirigenti, indicando nel provvedimento il punteggio attribuito.

14. Le indennità del comma 2 e del comma 3 sono erogate a condizione che alla fine dell'anno di riferimento il dirigente attesti il permanere della responsabilità assegnata e con decorrenza dall'atto formale.

15. Le indennità di cui al comma 2 sono cumulabili con l'indennità di cui al comma 3 del presente articolo qualora le responsabilità legittimanti siano diverse.

<sup>4</sup> Commi da 9 a 12 frutto di accordo 2011 a valere dall'anno 2012, con aggiornamento limite massimo a CCNL 2018

16. L'indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il primo trimestre dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione

**Art. 12. Indennità di servizio esterno - Individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione<sup>5</sup>**

1. La presente disciplina, decorre dall'1 gennaio 2020.
2. 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL.
5. L'indennità compete, in caso di attività esterna per un tempo non inferiore al 50% dell'orario teorico giornaliero nelle seguenti misure:
  - agli addetti a servizi di viabilità: €. 2,50/giorno
  - agli addetti agli altri nuclei che rendono servizi esterni: €. 1,5/giorno.
6. Il compenso viene erogato, sulla scorta della dichiarazione mensile del dirigente attestanti i nominativi dei dipendenti e il numero di giornate nelle quali gli stessi sono stati adibiti ad attività esterna per almeno il 50% dell'orario teorico giornaliero.

**Art. 13. Indennità di funzione – Determinazione del valore dell'indennità di funzione e criteri di erogazione<sup>6</sup>**

1. A personale della Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La presente indennità sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui al precedente Art. 11.
2. L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL;

<sup>5</sup> Tale indennità è prevista nell'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018.

<sup>6</sup> Tale indennità è prevista nell'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 e compete solo al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies, CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies, CCNL;

4. Le particolari responsabilità di cui al presente articolo sono correlate alle posizioni di lavoro e si distinguono in due tipologie:

a) Responsabilità di servizio/ufficio: si tratta di posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che possono essere assegnate esclusivamente al personale di categoria D.

b) Responsabilità specifiche di particolari posizioni di lavoro: si tratta di particolari posizioni di lavoro che attengono a lavori o a professionalità specifiche e autonomamente gestite.

Tali posizioni di lavoro saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

5. E' escluso che il personale di categoria C possa essere destinatario di funzioni di coordinamento nei confronti del personale di categoria D. L'assegnazione delle responsabilità a personale di categoria C, qualora nel servizio di appartenenza sia presente personale di categoria D non destinatario di analoga assegnazione, deve essere adeguatamente motivata.

6. Il Dirigente, nell'ambito della microstruttura e con atto scritto e motivato, definisce gli incarichi che compongono la posizione che intendono assegnare, ne effettuano una pesatura e definiscono il relativo compenso.

7. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente secondo i limiti di cui al comma 4, esclusivamente nell'ambito del budget assegnato.

8. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima del rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa), ed in particolari circostanze organizzative, i dipendenti inquadrati in categoria C.

9. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta in base ai parametri indicati dai commi 9 e seguenti nel precedente Art. 11.

10. L'indennità è erogata a condizione che alla fine dell'anno di riferimento il dirigente attesti il permanere della responsabilità assegnata e con decorrenza dall'atto formale.

11. L'indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il primo trimestre dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 14. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

##### **1. Compensi per l'incentivazione delle funzioni tecniche(art. 113 del D. Lgs. 50 del 19/4/2016)**

Secondo gli importi previsti nel PEG a tale scopo e con i criteri di cui al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche vigente nel tempo e adottato in conformità alle disposizioni di cui all' art. 113 del D. Lgs. 50 del 19/4/2016, sulla base del contratto sottoscritto a stralcio in data 17 ottobre 2019, che qui viene integralmente confermato.

2. **Compensi derivanti dall'attività di accertamento dell'evasione tributaria ICI (L.662/96 art. 3, c.57; D. Lgs. 446/97 art. 59, c.1 lett. p):**

Vengono erogati secondo le percentuali stabilite nel relativo regolamento e secondo gli importi previsti nel PEG a tale scopo. I compensi sono attribuiti secondo i parametri di determinazione della performance, ferma restando la suddivisione del budget tra i partecipanti. Si applica il Regolamento ICI approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 127 del 17/12/1998 e successive modifiche e integrazioni.

3. **Compensi per l'avvocatura – art. 27 CCNL 14.9.2000 e art. 9 DL90/2014**

Vengono erogati secondo quanto previsto dal regolamento approvato con deliberazione della giunta comunale n. 446 del 10.12.2015.

4. **Incentivi IMU- TARI - art. 1, comma 1091 L.145/2018**

Le risorse del fondo incentivante le entrate si aggiungono ai compensi di produttività e sono ripartite come gli incentivi di produttività, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base dell'apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del servizio tributi, e sono erogabili dopo la consuntivazione degli stessi, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione in uso, a seguito della valutazione della performance individuale espressa.

Si dà atto che la disciplina delle modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento dei suddetti obiettivi è contenuta nel Regolamento Incentivi Gestione Entrate, allegato al contratto sottoscritto a stralcio in data 17 ottobre 2019, che qui viene integralmente confermato.

**Art. 15. Somme per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.9.2000 - attribuzione ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. h) del CCNL 21/5/2018)**

Le parti concordano di destinare al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 (ora art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018) una quota non superiore al 50% degli introiti derivanti da rimborsi per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria e comunque nel limite di incentivazione indicato nella destinazione annuale delle risorse. Le somme destinate sono destinate all'incentivazione dei dipendenti che abbiano partecipato alla realizzazione delle notifiche, secondo criteri di ripartizione che seguono i parametri di determinazione della performance, ferma restando la suddivisione del budget tra i partecipanti.

**Art. 16. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance<sup>7</sup>**

1. L'attribuzione dei premi correlati alla performance (produttività) avviene in base ai criteri di seguito indicati (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.05.2018).

**2. Performance organizzativa**

- Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative.

<sup>7</sup> La disciplina è contenuta nell'art.68, comma 1, lett. a e b) e art. 69 CCNL 2018

- I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, attestato dal competente Dirigente.
- I premi correlati alla performance organizzativa possono essere attribuiti a tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio.
- Le risorse destinate alla performance organizzativa sono attribuite a ciascun dipendente in funzione della percentuale del tempo lavoro del dipendente partecipante all'obiettivo/obiettivi assegnato alla struttura organizzativa di appartenenza, assumendo quale importo individuale teorico, quello risultante dal rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate alla performance organizzativa ed il numero dei dipendenti aventi diritto.

### 3. Performance individuale

- Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base alla valutazione effettuata dai Dirigenti in base al concorso del dipendente al raggiungimento degli obiettivi nei quali è coinvolto e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi espressi, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
- I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile di servizio nell'apposita scheda di valutazione di cui al sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale, approvato con deliberazione giunta comunale n.42/2013, di cui costituisce un allegato.
- I premi correlati alla performance individuale possono essere attribuiti a tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio.
- Le risorse destinate alla performance individuale sono attribuite a ciascun dipendente in funzione della percentuale del tempo lavoro del dipendente partecipante all'obiettivo/obiettivi assegnato alla struttura organizzativa di appartenenza, assumendo quale importo individuale teorico, quello risultante dal rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate alla performance individuale ed il numero dei dipendenti aventi diritto.

4. Criteri per la correlazione tra produttività individuale e incentivi a destinazione vincolata. Il premio di produttività individuale dovuto nell'anno di riferimento è ridotto, fino ad un massimo del 25%, della somma percepita nel medesimo anno (criterio di cassa):

- del 5% se gli incentivi di cui al precedente Art. 14, superano i 2.000,00 euro
- del 10% se gli incentivi di cui al precedente Art. 14, superano i 3.000,00 euro
- del 15% se gli incentivi di cui al precedente Art. 14, superano i 4.000,00 euro
- del 20% se gli incentivi di cui al precedente Art. 14, superano i 5.000,00 euro
- del 25% se gli incentivi di cui al precedente Art. 14, superano i 6.000,00 euro

5. L'ammontare delle decurtazioni come sopra effettuate, sono ripartite tra il restante personale.

6. I premi di produttività individuale sono erogati entro il mese di maggio e comunque entro il mese di luglio.

### Art. 17. Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al punto precedente, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota della maggiorazione è alimentata dai risparmi risultanti dalla differenza tra l'importo individuale teorico, come calcolato ai sensi del precedente comma 4 e l'importo calcolato sulla effettiva presenza in servizio del personale.

3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 10% del personale in servizio in ogni area dirigenziale (arrotondato all'unità).
4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Dirigente/Responsabile secondo i seguenti criteri:
  - a. al dipendente che non ne ha fruito nel triennio precedente
  - b. al dipendente che ha conseguito la miglior valutazione l'anno precedente.
5. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

**Art. 18. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate dall'Amministrazione a retribuzione di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, il 20% delle stesse, è destinato a risultato.
2. La retribuzione di risultato teoricamente spettante viene ripartita tra i titolari di posizione organizzativa calcolando per ciascuno la stessa percentuale del 25% sul valore della rispettiva retribuzione di posizione, fino all'esaurimento delle risorse complessivamente destinate alle posizioni organizzative.
3. L'Amministrazione si riserva la facoltà di modificare quanto previsto al precedente comma 2, in sede di revisione annuale del contratto.
4. I fattori di valutazione per le performance assegnate ai titolari di posizioni organizzative sono quelli indicati nel Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale, approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 28 giugno 2011 e adottato dalla Giunta Comunale con atto in data 6.12.2011 n. 162, come successivamente modificato.
5. La retribuzione di risultato si determina in proporzione alla valutazione individuale espressa, senza applicare alcun arrotondamento
6. Le economie che si determinano sul fondo di posizione e risultato delle posizioni organizzative in conseguenza alla valutazione negativa espressa costituiscono economie di bilancio.

**Art. 19. Correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Le parti, chiamate a definire l'eventuale correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge, ritengono di non stabilire alcuna correlazione tra i predetti compensi.

**CAPO III. DISCIPLINE PARTICOLARI**

**Art. 20. Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.

- 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 delle apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari di indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano formativo aziendale di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi come previsto dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

#### **Art. 21. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita**

1. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di valorizzare e promuovere le più ampie forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, che, pur assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro deve tenere conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni;
3. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, possono essere utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario, secondo le modalità previste nel comma 4 dell'art. 22 del CCNL.
4. Purchè sia salvaguardata la funzionalità degli uffici e dei servizi le parti privilegiano articolazioni d'orario che consentano regimi di flessibilità "orizzontale" nell'ambito della stessa giornata e "verticali" nell'ambito dello stesso mese, con possibilità di compensazione del monte flessibilità cumulata.
5. Particolari agevolazioni di flessibilità d'orario sono consentite al personale chi si trovi in particolari situazioni personali.
6. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a servizi a turni, se non entro intervalli limitati di norma compresi tra 5 e 15 minuti.

#### **Art. 22. Previdenza integrativa Polizia Locale**

1. In conformità a quanto indicato dall'art. 56-quater del CCNL 21.5.2018, viene previsto che quota parte delle risorse derivanti dalla sanzioni amministrative per la violazione delle norme del codice della strada (art. 208), sia annualmente destinata esclusivamente a finalità previdenziali a favore del personale della polizia locale. Tale quota è confermata in € 20.000,00.
2. Si conferma che il soggetto che gestisce tali risorse, per la destinazione sopra definita e in coerenza con la complessiva disciplina legale e contrattuale vigente in materia, si identifica con gli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 4.9.2000, che per il Comune di Nichelino è stato individuato nel Circolo Ricreativo Dipendenti Comunali del Comune di Torino, con il quale, in conformità alla deliberazione della giunta comunale 192/2008, è stata stipulata apposita convenzione.

#### **Art. 23. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. Le progressioni economiche (PEO) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica

all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni.

2. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

### 3. REQUISITI DI AMMISSIONE

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria i dipendenti con contratto a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di selezione e che si trovino nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione da almeno 2 anni, con contratto a tempo indeterminato.

Sono esclusi dalla selezione per l'attribuzione della PEO:

- i dipendenti che sono stati destinatari, nel triennio precedente, di sanzioni disciplinari superiori alla multa di 4 ore di retribuzione;
- i dipendenti che hanno accumulato oltre 180 giorni annulli di assenza, anche non consecutiva, in uno degli anni del triennio precedente; ai fini del computo, non si considerano assenze dal servizio: ferie e permessi, il congedo obbligatorio di maternità e di paternità, i congedi parentali e malattia figli come disciplinati dalla legge 151/2001, le assenza ai sensi della legge 104/92, l'infortunio sul lavoro e la malattia conseguente a gravi patologie, i permessi e distacchi sindacali.

### 4. PROCEDURA

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda, sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il Comune di Nichelino contenuti nel fascicolo personale.

L'avvio della procedura è reso pubblico mediante Avviso contenente l'indicazione delle fasi e delle date di svolgimento della stessa, fermo restando che sarà cura di ciascun dipendente, anche se assente, far valere eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, presentandoli nei termini fissati.

Il servizio Risorse Umane pubblica l'elenco dei dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione, con l'indicazione dell'esperienza di servizio maturata nella posizione economica ultima acquisita. Entro dieci giorni dalla data di pubblicazione sulla "intranet" del Comune di tale elenco potranno essere presentate motivate richieste di riesame: decorso tale termine i dati pubblicati non potranno più subire rettifiche.

Entro dieci giorni dalla data di pubblicazione sulla "intranet" del Comune delle graduatorie provvisorie di assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste motivate di riesame. Decorso tale termine le graduatorie non potranno più subire rettifiche e diventeranno definitive.

Saranno formate 5 graduatorie, corrispondenti alle 5 Posizioni Dirigenziali in cui si articola l'Ente.

Per l'anno 2019, in ragione del budget complessivo disponibile, della numerosità di dipendenti distribuiti sulle diverse categorie e al fine di consentire progressioni in tutte le categorie e, per le stesse, in tutte le Aree dirigenziali, si concorda l'assegnazione delle seguenti:

- n. 6 in categoria D
- n. 39 in categoria C

- n. 15 in categoria B
- n. 5 in categoria A.

Definite le graduatorie per ogni singola Area dirigenziale, si procederà secondo il seguente ordine di priorità:

- Procedendo dalla Cat. D, saranno individuati i n. 6 soggetti beneficiari della progressione, garantendo la presenza di almeno un dipendente per singola Area, in numero proporzionale al numero dei dipendenti inquadrati nella categoria rispetto al totale dei dipendenti inquadrati nella medesima; indi si procederà alla determinazione del costo complessivo della progressione;
- Per la Cat. C, si procederà come in precedenza, per l'individuazione dei 39 soggetti beneficiari e si determinerà il costo complessivo della progressione;
- Per la Cat. B, si procederà come in precedenza, per l'individuazione dei 15 soggetti beneficiari e si determinerà il costo complessivo della progressione;
- Per la Cat. A, si procederà come in precedenza, per l'individuazione dei 15 soggetti beneficiari e si determinerà il costo complessivo della progressione;

Per l'individuazione del numero di beneficiari in ognuna delle categorie delle 5 graduatorie, il dato sarà arrotondato per eccesso per valori superiori a 50 centesimi.

Per gli anni 2020-2021 l'attribuzione delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle risorse stabili disponibili, avverrà utilizzando il medesimo criterio, con eventuale ridefinizione delle percentuali di categoria, in ragione di una diversa distribuzione del personale sulle categorie.

All'interno di ciascuna categoria si procede alla formulazione della graduatoria sulla base del punteggio totale di ciascun dipendente e le progressioni sono attribuite fino a concorrenza dei limiti sopraindicati.

Nel caso in cui si presentino pari merito, si procederà applicando i seguenti criteri nell'ordine che segue:

- precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente
- precedenza a chi ha la progressione economica più bassa
- precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione
- precedenza al dipendente più anziano (età anagrafica)

## 5 . CRITERI DI SELEZIONE

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione ai seguenti parametri: valutazione della performance individuale e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, ponderati come segue:

Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

Categorie	Valutazione performance (A)	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (B)	TOTALE Punteggio (A+B)
A e B	50	50	100
C	51	49	100
D	55	45	100

(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).

A) Valutazione performance individuale: La valutazione è quella risultante dalle schede di valutazione della performance individuale del vigente sistema di valutazione della performance..

Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione alla media del punteggio complessivo della valutazione della performance individuale ottenuta considerando le due migliori valutazioni riportate nel triennio precedente quello di riferimento. E' considerata la sola valutazione riportata presso il Comune di Nichelino.

All'eventuale valutazione mancante nel triennio è attribuito punteggio 0 (zero).

B) Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: Si valuta l'esperienza di servizio maturata, nel Comune di Nichelino, nella posizione economica ultima acquisita al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il punteggio viene assegnato in proporzione al servizio prestato (mesi di servizio), con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione. Le frazioni superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

I periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno. Costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per motivi personali (art. 39 CCNL 2018), l'aspettativa per svolgere attività autonoma (art. 18 L. 4/11/2010, n. 183) il congedo per gravi e documentati motivi di famiglia di cui all'art. 4, comma 2 della legge 53/2000, il congedo per la formazione di cui all'art. 5 della legge 53/2000, le sospensioni disciplinari, l'aspettativa per art. 90 TUEL.

## CAPO IV. CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

### Art. 24. Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge. È fatta salva la verifica da parte sindacale, in sede di contrattazione, dell'integrazione prevista dall'art. 67, comma 4.
2. Con deliberazione della giunta comunale n. 176 del 29 ottobre 2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2019-21 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione dirigenziale n. 887 del 22 ottobre 2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate "stabili" per l'anno 2019 per un totale di Euro 624.285,00, mentre per la parte variabile si è proceduto successivamente con determinazione dirigenziale n. 1054 del 25 novembre 2019, adottata a seguito della suddetta deliberazione di Giunta Comunale n. 176/2019, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

- Euro 62.675,00 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, che, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, sono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso dell'anno 2019, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021 del Comune di Nichelino.
  - Euro 117.600,00 ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso dell'anno 2019, come previsto negli strumenti di programmazione dell'ente (ivi compresi il Progetto di educazione stradale per le Scuole e il Progetto relativo alla manifestazione Sonic Park).
3. Come risulta dall'Allegato A del presente contratto, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 881.834,00.

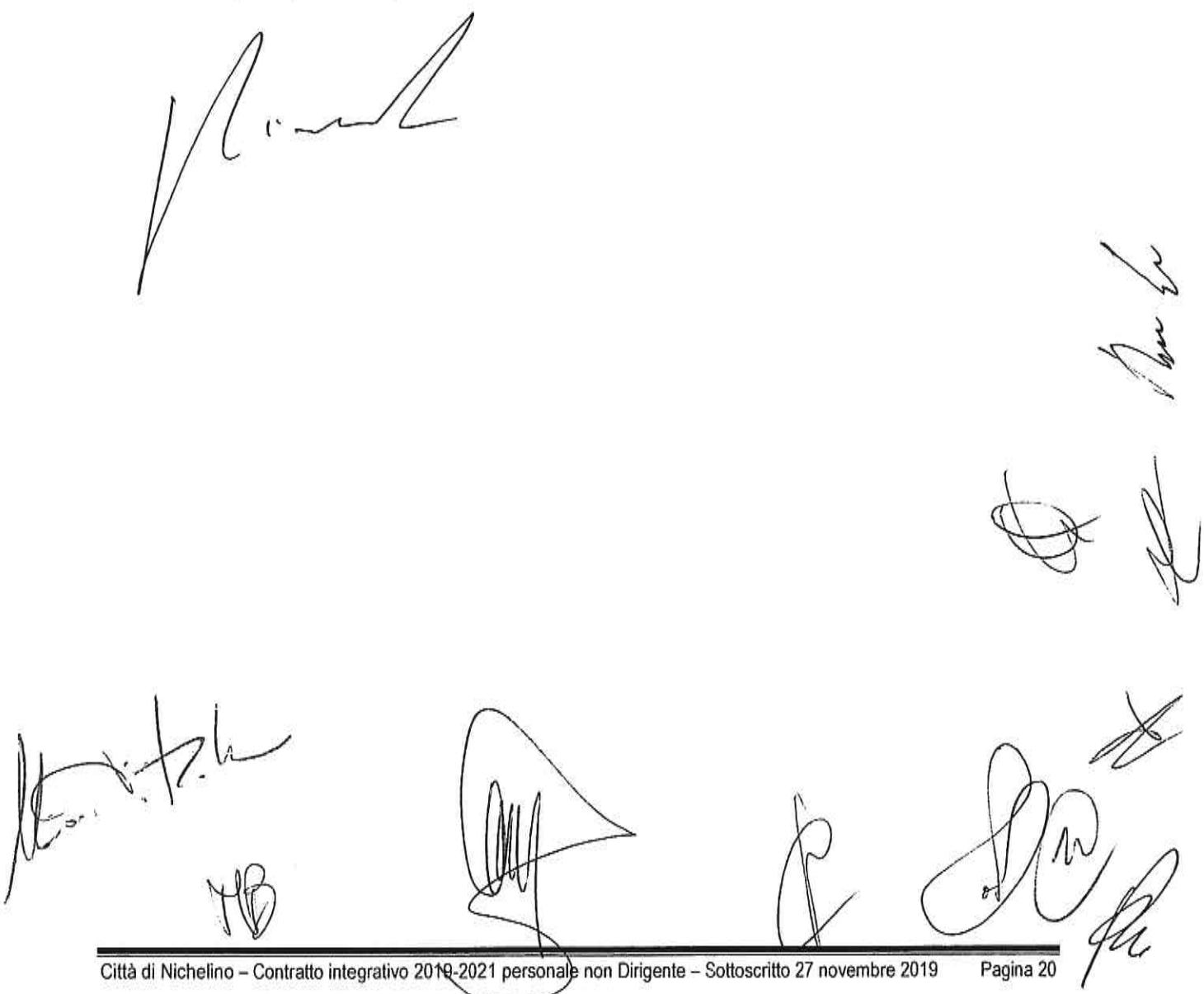
### Art. 25. Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse (Progressioni economiche, Indennità di Comparto, ecc....), vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, indennità condizioni di lavoro, previste dagli articoli 56-quinquies e 70-bis del CCNL 21/05/2018 necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale, nonché per il finanziamento dei compensi diretti a compensare l'assunzione di specifici ruoli di responsabilità (Artt. 56-sexies e 70-quinquies del CCNL 21/05/2018).

3. Le risorse decentrate stabili, che residuano dall'utilizzo di cui in precedenza, sono utilizzate per il finanziamento di nuove progressioni orizzontali.
4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), unitamente alle eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4 e comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, viene utilizzata per il finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Per l'anno 2019, in conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro 881.834,00, sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, come da prospetto allegato B al presente contratto.

#### Art. 26. Rinvio

Le parti danno atto che rimangono in vigore le pattuizioni previste nei precedenti accordi decentrati se non in contrasto con quanto previsto dal presente contratto.



ALLEGATO "A"

FONDO SALARIO ACCESSORIO - ANNO 2019	
<b>RISORSE STABILI</b>	
Art. 67, comma 1 - CCNL 2016/2018	
Totale risorse stabili 2017	714.279,00
Riduzione per Posizioni Organizzative e Alte professionalità anno 2017	-123.064,00
Fondo Unico Consolidato	591.215,00
Art. 67, comma 2, lett. a)	
€ 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a valere dal 2019	16.640,00
Art. 67, comma 2, lett. b)	
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, calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi	9.830,00
Art. 67, comma 2, lett. c)	
Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio nell'anno precedente.	6.600,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	624.285,00
<b>RISORSE VARIABILI - Sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/2017</b>	
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: Sentenze favorevoli all'ente con spese compensate	5.000,00
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: Recupero evasione ICI	2.000,00
Art. 67, comma 3, lett. d)	
Recupero frazioni RIA anno precedente	1.774,00
Art. 67, comma 3, lett. f)	
Messi notificatori/diritti di notifica	500,00
Art. 67, comma 3, lett. h)	
Integrazione 1,2% monte salari 1997 esclusa dirigenza.	62.675,00
Art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett b)	
Risorse per conseguimento obiettivi ente (di cui € 15.200,00 Educazione stradale e € 22.400,00 Sonic Park)	117.600,00
Totale risorse variabili sottoposte al limite	189.549,00
<b>RISORSE VARIABILI - NON sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/2017</b>	
Art. 67, comma 3, lett. e)	
Risparmi lavoro straordinario anno precedente	870,00
Art. 68, comma 1, ultimo periodo	
Risorse stabili da esercizi precedenti)	10.500,00
Art. 67, comma 3, lett. a) - art. 43 L 449/1997	
Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione: Ufficio Unico Avvocatura	9.050,00
Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione: Matrimoni fuori sede	2.000,00
Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione: Centro Stampa	2.500,00

FONDO SALARIO ACCESSORIO - ANNO 2019	
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: Sentenze favorevoli con liquidazione spese a favore dell'Ente (dato provvisorio)	3.906,00
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche (dato non disponibile)	=====
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: art. 93 del D. Lgs. 163/2006: incentivi funzioni tecniche	4.891,00
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: art. 1, comma 1091 della L. 145/2018 recupero evasione IMU (dato provvisorio)	12.000,00
Art. 67, comma 3, lett. c)	
Leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18 dato provvisorio	4.000,00
Totale risorse variabili NON sottoposte al limite	49.717,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>239.266,00</b>
<b>TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>863.551,00</b>

ALLEGATO "B"

<b>RISORSE DECENTRATE UTILIZZO - 2019</b>	
Fondo progressioni	€ 226.410,00
Progressioni anno 2019 - art. 68, c. 2 lett. j)	€ 60.000,00
Indennità di comparto	€ 109.000,00
Reinquadramento vigili da ex qf V a cat C1 e personale da ex qf I e II in cat. A1	€ 2.819,00
Quota ex indennità art. 37 CCNL 6.7.95 attribuita a ex VIII q.f.	€ 1.550,00
Indennità art. 31 CCNL 14.9.2000 educatori asilo nido (su 10 mesi)	€ 12.000,00
Indennità educatori asilo nido art. 6 CCNL biennio 00-01	€ 12.500,00
<b>Totale spese stabili</b>	€ 424.279,00
Indennità di funzione Polizia Locale (art. 68, c. 2, lett. f) e art. 56-sexies) (a decorrere dal 2020)	€ -
Indennità servizio esterno vigili (art. 68, c. 2, lett. f) e art. 56-quinquies (a decorrere anno 2020)	€ -
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2, lett. c) e 70-bis):	=====
disagio (a decorrere anno 2020)	€ -
rischio (nuove misure a decorrere anno 2020)	€ 2.500,00
maneggio valori (nuove misure a decorrere anno 2020)	€ 4.200,00
Indennità di turno (art. 68, c. 2, lett. d) e art. 23)	€ 85.800,00
Indennità di reperibilità (art. 68, c. 2, lett. d) e art. 24)	€ 44.000,00
Maggiorazione oraria (art. 68, c. 2, lett. d) e art. 24 c. 1 - 5 CCNL 14.9.2000)	€ 14.200,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 68, c 2, lett. e) e art. 70-quinquies comma 1)	€ 32.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 68, c. 2 lett. e) e art. 70-quinquies c. 2), per incaricati ufficiali anagrafe, stato civile, protezione civile, ecc.. (nuove misure a decorrere dal 2020)	€ 5.700,00
<b>Totale spese variabili finanziate con risorse stabili</b>	€ 188.400,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	€ 612.679,00
Risorse stabili residue, destinate a finanziamento spese variabili € 11.606,00	
Premi correlati alla Performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett. a)) (compreso finanziamento progetti Polizia Locale)	€ 147.260,30
Premi correlati alla Performance individuale (art. 68, c. 2, lett. b) - di cui € 1.500,00 destinato al differenziale del premio di cui all'art. 69 (importo minimo 30% risorse variabili)	€ 57.764,70
Compensi previsti da disposizioni di legge - art. 68, c. 2, lett. g)	=====
Recupero evasione ICI	€ 2.000,00
Recupero evasione entrate da recuperi IMU	€ 12.000,00
Liquidazione incentivo avvocato per sentenze favorevoli all'Ente con spese compensate	€ 5.000,00
Liquidazione incentivo avvocato per sentenze favorevoli all'Ente con favore delle spese	€ 3.906,00
Incentivi per funzioni tecniche - Art. 93 D.Lgs. 163/2006	€ -
Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113 D.Lgs. 50/2016 - Codice Contratti	€ 4.891,00
Compensi e incentivi per indagini e censimenti da ISTAT	€ 4.000,00
Compensi ai messi notificatori - art. 68, c. 2, lett. h) e art. 54 CCNL 14.9.2000	€ 500,00
Compensi e incentivi da risorse di cui all'art. 67, c. 3 e art. 43 legge 449/1997	=====
Ufficio Unico Avvocatura	€ 9.050,00
Matrimoni fuori sede	€ 2.000,00
Attività del Centro Stampa	€ 2.500,00
<b>Totale utilizzo risorse variabili e residuo risorse stabili € 11.606,00</b>	€ 250.872,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	€ 863.551,00

