

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 – AGGIORNAMENTO 2025**

Il giorno ventinove del mese di dicembre dell'anno 2025, si procede alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 (aggiornamento anno 2025) tra la Delegazione Trattante, come definita dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 27.04.2023, e le Rappresentanze Sindacali, come di seguito indicate:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario Comunale	Bertino Luca Francesco
Componente	Responsabile di Settore	Popolo Maristella
Componente	Responsabile di Settore	Poncini Giorgia

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Ossola Gianluca
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Catalano Andrea
R.S.U. Aziendale		Viale Eliana Ombretta
R.S.U. Aziendale		Botto Monica
R.S.U. Aziendale		Nifo Sarrapocchiello Stefania

Risulta assente Poncini Giorgia, per la delegazione di parte datoriale.

Vista l'Ipotesi di aggiornamento anno 2025 del "Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 per il personale non dirigente", sottoscritta in data 18/12/2025.

A seguito della certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, della relazione illustrativa predisposta dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, della relazione tecnico-finanziaria del Responsabile vicario del Settore Economico-Finanziario e dell'autorizzazione della Giunta Comunale (deliberazione n. 186 del 22.12.2025), esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Recepimento ipotesi di aggiornamento anno 2025 C.C.I. 2023/2025, accordo utilizzo risorse decentrate anno 2025 e autorizzazione al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la stipula definitiva.", viene sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025 (aggiornamento anno 2025).

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione di parte datoriale:

Bertino Luca Francesco

Popolo Maristella




Per la delegazione sindacale:

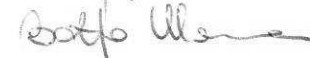
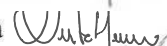
Ossola Gianluca

Catalano Andrea

Viale Eliana Ombretta

Botto Monica

Nifo Sarrapocchiello Stefania



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>4</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>4</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	5
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	<i>5</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	9
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 7 Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 8</i>	<i>9</i>
<i>Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato</i>	<i>9</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	10
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
<i>Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 10 Reperibilità</i>	<i>11</i>
<i>Art. 11 Turnazioni.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 12 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 13 Lavoro straordinario.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 15 Ferie, festività sopprese, permessi brevi e congedi</i>	<i>13</i>
<i>Art. 16 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 17 Mensa e buono pasto.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 18 Lavoro agile (artt. 63-67 CCNL)</i>	<i>15</i>
<i>Art. 19 Altre forme di lavoro a distanza – lavoro da remoto (artt. 68-70 CCNL).....</i>	<i>16</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	17
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	17
<i>Art. 20 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 21 Strumenti di premialità.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 22 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	<i>18</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	20
<i>Art. 23.....</i>	<i>20</i>
<i>Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 24 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 25 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>20</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	22
<i>Art. 26 Principi generali.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 27 Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>22</i>
<i>Art. 28 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>24</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	26
<i>Art. 29 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>26</i>
<i>Art. 30 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.....</i>	<i>26</i>
<i>Art. 31 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate.....</i>	<i>26</i>
CAPO V POLIZIA LOCALE.....	27
<i>Art. 32.....</i>	<i>27</i>
<i>Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>27</i>
<i>Art. 33.....</i>	<i>27</i>
<i>Indennità di funzione.....</i>	<i>27</i>

FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

<i>Art. 34.....</i>	<i>28</i>
<i>Proventi delle violazioni al Codice della Strada.....</i>	<i>28</i>
TITOLO VI FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	29
<i>Art. 35 Fondo trattamento economico accessorio anno 2025 – costituzione.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 36 Fondo trattamento economico accessorio anno 2025 – destinazione.....</i>	<i>32</i>
<i>Art. 37 Disposizioni finali.....</i>	<i>33</i>


 **FP CGIL**     

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2027.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. 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.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.


FP CGIL

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, 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 datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. A stamp reads "FP CGIL". There are several handwritten signatures, including one that appears to be "B" and another that looks like "AS".

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE Euro
Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento attribuite con atti formali	Art. 96	350,00
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150,00
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200,00

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 550	Numero max: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: € 650	Numero max: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: € 750	Numero max: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.100	Numero max: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 900	Numero max: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.600	Numero max: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: € 1.800	Numero max: 6

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16.11.2022, la progressione economica è **attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo in cui ne vengono definiti i differenziali stipendiali attribuibili**;
4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

A) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- a) In via prioritaria le progressioni economiche all'interno delle aree professionali vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali **attribuibili nell'anno 2025** per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili nell'anno 2025	Risorse necessarie €
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6		0,00
Istruttori	€ 750,00	5	1	750,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	1	650,00
Operatori	€ 550,00	5		0,00
TOTALE			2	1.400,00

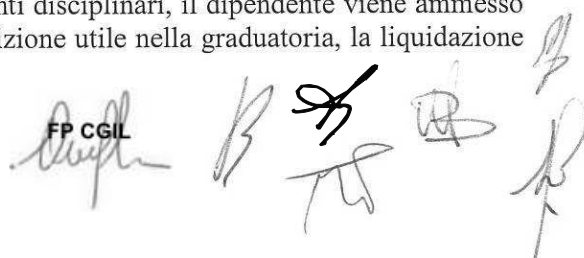
Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento per l'area istruttori e l'area funzionari e EQ qualora sia interessato personale delle sezioni speciali, ex artt. 92-96-102 e 106 CCNL 2022.

Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree.

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- c) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
- B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE
- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni siano stati valutati positivamente, di cui almeno gli ultimi 12 mesi nell'Ente, e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
 - b) Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, siano stati oggetto di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione

FP CGIL



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale max
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	65	30	5	100
Istruttori	65	30	5	100
Funzionari E.Q.	65	30	5	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica in godimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anzianità del candidato anno con arrotondamento per difetto o per eccesso di 0,50}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

La competenza professionale acquisita riguarda la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 15
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 5 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 15
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 5 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

La percentuale viene definita dal presente CCI nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito di apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 giorni.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente.

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

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

La graduatoria ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6
**Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'Ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) La somma a disposizione viene ripartita equamente per il numero di posizioni organizzative e successivamente distribuita in base al punteggio medio di valutazione ottenuto.
 - c) I risparmi derivanti dalla distribuzione generano economia di bilancio.
3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 7
Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative

(art. 7, comma 4, lett. u) 17 CCNL)

1. Le parti convengono che, partire dall'anno 2025, le risorse per gli incarichi di EQ (retribuzione di posizione e di risultato) siano aumentate di € 10.835,00; di conseguenza, il fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL 16/11/2022 sarà ridotto dello stesso importo nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Resta inteso che le risorse decentrate disponibili, definite per intero nella determinazione di quantificazione del fondo risorse decentrate, dovranno essere destinate agli ulteriori utilizzi ai sensi dell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al netto della quota aggiuntiva a favore degli incarichi di EQ.

Art. 8
Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del Decreto Legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della Legge n. 449/1997.
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Importo incentivi	Riduzione retribuzione di risultato
Fino ad € 5.000,00	0%
Da 5.000,01 a 15.000,00	15%
Da 15.000,01 a 30.000,00	30%
Oltre 30.000,01	50%

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10
Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) e k) CCNL)

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL del 21.05.2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL 16.11.2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) Il compenso per servizio di reperibilità stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 21.05.2018 è elevato ad € 13,00 per ciascun servizio della durata di 12 ore;
 - b) Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di carattere eccezionale di cui all'art. 24, comma 3, del CCNL del 21.05.2018 è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento in questione non può superare la durata di due mesi continuativi.
2. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 11
Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - la corresponsione dell'indennità avviene con cadenza trimestrale, sulla base della prestazione lavorativa svolta.
2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

Art. 12
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore.


FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 13
Lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art. 29 CCNL)

1. Il lavoro straordinario può essere utilizzato per eventi eccezionali non programmabili e per lo svolgimento di funzioni proprie istituzionali dell'ente (ex. manifestazioni cittadine).
2. Il budget annuale liquidabile degli straordinari viene annualmente ripartito tra le Aree Gestionali dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno.
3. Le parti si incontreranno a livello di Ente almeno due volte all'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche intervenendo su una diversa modulazione dell'orario di servizio e di lavoro.
4. Gli straordinari vengono conteggiati in quarti d'ora a partire dai primi 15 minuti di lavoro effettuati oltre il normale orario: è escluso il calcolo degli straordinari a minuti.
5. Lo straordinario verrà liquidato entro il mese successivo al trimestre solare di riferimento (gennaio, aprile, luglio, ottobre) purché la richiesta di liquidazione pervenga all'Ufficio Personale entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo; qualora la richiesta pervenga oltre tale termine la liquidazione slitterà al mese successivo.
6. Lo straordinario deve essere debitamente autorizzato per iscritto dal Responsabile di Settore secondo il modello predisposto dall'Ufficio Personale. In mancanza di tale autorizzazione non si potranno computare le ore effettuate né in liquidazione né in recupero.
7. I dipendenti con un orario giornaliero di 5 ore e 50 minuti (agenti di polizia municipale), che intendano assentarsi tutta la giornata lavorativa mediante la fruizione di recupero di straordinari, potranno richiedere il recupero di n. 5 ore e 50 minuti di straordinari precedentemente effettuati. Per tutte le altre richieste di recupero di straordinari inferiori all'intera giornata lavorativa continua ad applicarsi il criterio di calcolo basato sui quarti d'ora.
8. I recuperi delle ore di straordinario non liquidato devono essere effettuati entro e non oltre il 31 ottobre dell'anno successivo.

Art. 14
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. L'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio e si articola, di norma, su cinque o sei giorni, anche nelle ore pomeridiane:
 - a) Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
 - b) Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
 - c) Per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria e/o orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno.
3. Per il personale soggetto a turni l'orario di lavoro è di 35 ore settimanali articolati in n. 6 giornate dal lunedì al sabato.
4. È concessa una flessibilità di orario di 60 minuti giornalieri. È ammesso l'ingresso oltre il termine della flessibilità, in caso di particolari situazioni personali o famigliari debitamente autorizzati dal responsabile del servizio, **per massimo n. 3 giorni in un mese. Oltre tale termine potranno essere adottati i conseguenti provvedimenti previsti dal vigente CCNL.** Il personale di Polizia Municipale è incluso nell'istituto della flessibilità salvo garanzia di copertura dei servizi d'istituto comandati. Per gli operai è concessa una flessibilità in entrata al mattino di quindici minuti.
5. La flessibilità deve essere recuperata nella giornata medesima, di seguito al normale orario di servizio.
6. L'orario di lavoro deve essere, comunque, sottoposto a verifica di strumenti automatizzati.


 **FP CGIL**



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

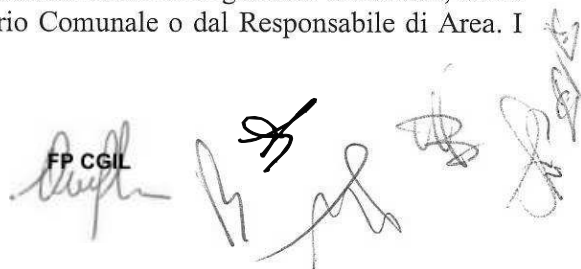
7. Nel caso in cui la timbratura non fosse stata effettuata, per impossibilità (ad esempio Comune chiuso o partecipazione a seminari e corsi fuori sede) o per dimenticanza del badge, il dipendente dovrà compilare l'apposito modulo predisposto dall'Ufficio Personale relativo alle mancate bollature, vistato dal proprio Responsabile di Area o dal Segretario Comunale, e presentarlo all'Ufficio Personale.
8. In caso di timbratura anticipata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro (es. timbratura ore 7.53 – inizio orario di lavoro ore 8.00) l'arco di tempo intercorrente tra la timbratura e l'inizio dell'orario di lavoro non sarà utile ai fini del calcolo degli straordinari né potrà essere compensato con eventuali periodi di lavoro non effettuati nel corso della giornata (es. uscita alle ore 12.53 anziché alle ore 13.00), tranne che per particolari esigenze di servizio preventivamente autorizzate dal Responsabile di Area che comportano la modifica dell'orario giornaliero di lavoro.
9. Nei giorni senza rientro pomeridiano, qualora il dipendente sia tenuto a fermarsi ad espletare del lavoro straordinario espressamente richiesto dal Responsabile di Area, potrà lavorare ininterrottamente per un massimo di sei ore consecutive (es. dalle ore 8.00 alle ore 14.00), dopodiché dovrà effettuare obbligatoriamente una pausa di almeno 30 minuti. Sono esclusi dalla presente disciplina i servizi resi ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9.05.2006.
10. Il lavoratore che ha necessità di ultimare un lavoro iniziato la mattina, può interrompere le sei ore consecutive di lavoro previste con una pausa di 10 minuti anziché 30 minuti. Tale opzione fa decadere il diritto al buono pasto. Qualora invece l'attività lavorativa straordinaria sia superiore a 2 ore e la pausa pranzo sia stata di almeno 30 minuti, si conferma il diritto al buono pasto.
11. Tutte le assenze del personale dipendente devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di Settore o dal Segretario Comunale e le richieste devono essere consegnate all'Ufficio Personale per la registrazione entro e non oltre il giorno antecedente l'assenza. In deroga alla disciplina di cui al presente comma, per le assenze dal servizio che non riguardano l'intero orario di lavoro giornaliero o comunque non quantificabili anticipatamente o per gravi motivi personali, la richiesta potrà essere presentata al rientro in servizio. In caso di omessa compilazione delle richieste di assenza potranno essere applicate le sanzioni previste dal vigente CCNL.
12. Per i Responsabili di Area l'orario mensile non deve essere inferiore all'orario d'obbligo e deve essere strutturato, salvo motivate esigenze di servizio, in modo da garantire la presenza costante giornaliera minima di almeno il 50% dell'orario di servizio assegnato con particolare riguardo agli orari di apertura al pubblico.
13. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 15

Ferie, festività soppresse, permessi brevi e congedi

(art. 38, 40, 41 e 42 CCNL)

1. Il dipendente che, per particolari esigenze personali, debba assentarsi dal lavoro, può richiedere la fruizione di permessi brevi. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere effettuata non oltre la giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal Segretario Comunale o dal Responsabile di Area. I permessi brevi possono essere richiesti anche a minuti.



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

2. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione dello stipendio.
3. Il recupero di un permesso breve di durata inferiore ad un quarto d'ora deve avvenire in una sola giornata.
4. Il recupero di un permesso breve di durata superiore ad un quarto d'ora deve essere recuperato con blocchi minimi di almeno quindici minuti fino alla totale copertura del debito orario.
5. Tale tipo di assenza non può essere recuperata mediante compensazione con ore o minuti fatti in più nei giorni precedenti alla fruizione del permesso.
6. La pianificazione delle ferie avviene mediante piani annuali, che, nel rispetto del dettato del C.C.N.L., contemperano le peculiarità di ogni ufficio e servizio con le esigenze dei lavoratori di avere un congruo periodo di riposo, per un pieno recupero psico-fisico.
7. Le ferie, ai sensi dell'art. 18 del C.C.N.L. del 6/7/1995, devono essere fruiti a giorni. Per i giorni di ferie richiesti saranno computate le ore lavorative previste per la giornata. Nei giorni con rientro pomeridiano è concessa la facoltà ai dipendenti di richiedere mezza giornata di ferie (il mattino o il pomeriggio). Potranno in ogni caso essere computate singole ore di ferie anche senza assentarsi per l'intera giornata lavorativa (o la mezza giornata) qualora il dipendente non possa più fruire di permessi per recupero di straordinari precedentemente maturati.
8. Oltre al periodo annuale di ferie, ai dipendenti, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b) della Legge n. 937/1977, spettano quattro giornate di riposo (festività sopprese) nel corso di ciascun anno solare da fruire inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
9. I dipendenti possono optare per la fruizione delle festività sopprese a giornate intere (in questo caso non sarà possibile richiedere le mezze giornate) oppure ad ore. In caso di fruizione ad ore spetteranno 23 ore e 20 minuti per il personale della Polizia Municipale con orario settimanale di 35 ore, 24 ore convenzionali o 28 ore e 48 minuti convenzionali per gli altri dipendenti, rispettivamente per settimana lavorativa di sei o cinque giorni.
10. I tre giorni (18 ore) di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari possono essere fruiti anche non consecutivamente e/o a ore (conteggiate sulla base di sei ore giornaliere convenzionali). Le richieste di tale tipologia di permesso devono contenere la motivazione per cui si intende usufruire dell'istituto.
11. In caso di diniego di richieste avanzate dal dipendente, per particolari esigenze personali (in materia di orario, permessi, etc.), il dirigente o il Responsabile del Servizio dovrà formulare, per iscritto, le motivazioni.

Art. 16

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

(art. 44 CCNL)

1. Il dipendente, in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato, a tutti gli effetti, in servizio effettivo.
2. Il dipendente che dovrà effettuare assenze per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici potrà usufruire di un permesso di malattia calcolato su base oraria (fino a un massimo di 18 ore annue) dietro presentazione del relativo giustificativo dalla struttura presso cui si è rivolto.
3. In caso di permessi retribuiti per sostenere le visite mediche, al lavoratore compete, oltre al periodo necessario per la visita, anche il tempo di trasferimento valutato in massimo di un'ora per ciascuna tratta (andata e ritorno).
4. Nel caso in cui un dipendente venga a lavorare alcune ore e poi debba uscire dal lavoro per motivi di salute, se il certificato medico recherà come inizio della malattia lo stesso giorno, tale giornata sarà considerata coperta interamente da malattia: è esclusa l'erogazione di compenso per lavoro straordinario per le ore lavorate.
5. Il dipendente che intenda rientrare al lavoro anticipatamente rispetto alla prognosi indicata sul certificato di malattia, dovrà esibire un certificato medico attestante l'idoneità al rientro in servizio prima dello scadere della prognosi; in caso contrario non potrà essere riammesso in servizio.


  
FP CGIL

Art. 17
Mensa e buono pasto

(art. 35 CCNL)

1. L'Amministrazione Comunale garantisce il servizio sostitutivo di mensa per il personale, mediante l'erogazione di buoni pasto, secondo le seguenti modalità:

- il servizio sostitutivo mensa non è nominativo e non è vincolato sul territorio;
- il buono pasto è spendibile in qualunque periodo dell'anno entro la scadenza riportata sullo stesso;
- il valore nominale di ogni buono pasto è fissato in € 7,00;
- il valore nominale è netto e pertanto è da considerarsi già decurtato del costo pari ad un terzo a carico del dipendente;
- il servizio sostitutivo mensa viene assegnato a tutti i lavoratori dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché agli addetti a cantieri di lavoro ed ai lavoratori interinali;
- il servizio sostitutivo mensa viene assegnato per ciascun giorno che preveda una prestazione minima di n. 2 ore di lavoro ordinario o straordinario, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore, con esclusione dei progetti specificatamente approvati in sede di contrattazione decentrata da parte dell'amministrazione comunale e già separatamente finanziati.

Come chiarito dall'Aran con parere n. 1272 in data 17/7/2012 non è possibile erogare due buoni pasto (uno per il pranzo e uno per la cena) nella medesima giornata nel caso in cui la prestazione lavorativa iniziata in orario antimeridiano si svolga anche in orario pomeridiano con prosecuzione nelle ore serali;

- il servizio sostitutivo mensa non viene riconosciuto nel caso in cui il dipendente rientri in servizio per effettuare il recupero di un permesso breve precedentemente concesso;
- i buoni pasto verranno anticipati al personale dipendente in funzione dei servizi che verranno presuntivamente svolti nel successivo trimestre fatta salva la possibilità di concordare un diverso periodo da parte del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria.

Art. 18
Lavoro agile (artt. 63-67 CCNL)

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
 5. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
 6. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
 7. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
 8. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.
 9. L'Amministrazione riconosce priorità di accesso al lavoro agile tenuto conto dei seguenti criteri:
 - a) personale con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - b) personale che usufruisce dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (assistenza a persona con disabilità grave);
 - c) personale con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - d) personale che sia caregiver ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.
- In via subordinata, è riconosciuta priorità di accesso anche ai seguenti criteri, in ordine di preferenza:
- e) personale con patologie di cui al Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022, art. 1 lett. a);
 - f) personale che si trovi in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
10. L'accesso al lavoro agile è escluso o limitato per i profili, come individuati nel sistema professionale dell'Amministrazione, le cui mansioni (cioè il complesso delle attività e responsabilità) richiedono la prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.
11. Non è ammesso ad effettuare prestazioni in modalità agile il personale che sia stato oggetto di un procedimento disciplinare, con irrogazione di sanzione superiore al rimprovero scritto, nei due anni precedenti alla data di presentazione della domanda.

Art. 19

Altre forme di lavoro a distanza – lavoro da remoto (artt. 68-70 CCNL)

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione, può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a. presso il domicilio del dipendente;
 - b. altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

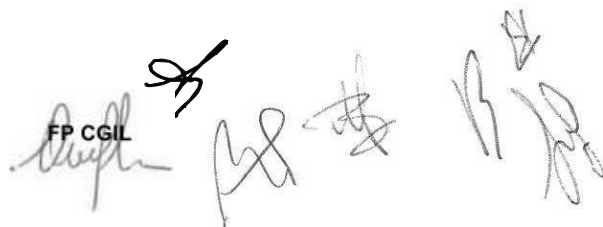
4. Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
6. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
7. Per l'accesso al lavoro da remoto sono individuati i seguenti criteri di priorità, in ordine di preferenza:
 - a) personale con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - b) personale con grado di invalidità civile pari o superiore al 75%;
 - c) personale con grado di invalidità civile pari o superiore al 67%;
 - d) personale con patologie di cui al Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022, art. 1 lett. a);
 - e) personale con nucleo familiare nel quale sono presenti figli (anche adottivi) fino ai quattordici anni.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 20
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con apposita determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 vengono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2025 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;
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.


FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 21
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) differenziali salariali, finanziate con risorse stabili.

Art. 22
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 294.920,91, vengono decurtate della somma di € 246,17 per superamento del "tetto 2016" (art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017). La somma residua, al netto



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

dell'utilizzo previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 2019/2021 per € 88.924,78, pari ad € **205.749,96** viene così ripartita tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022:

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo del presente CCI	Importo €
Premi correlati alla performance organizzativa	Art. 24	26.086,59
Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 25	11.179,97
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 27	1.250,00
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	Art. 11 (turno) Art. 10 (reperibilità)	9.400,00
Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 28	14.800,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Art. 32	1.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Art. 29	109.098,40
L'indennità di funzione di cui all'art. 97, del CCNL-2022, che viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito	Art. 33	1.700,00
Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000		1.000,00
Destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	Art. 34	5.000,00
Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	Art. 5	1.400,00
Totale		181.914,96

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 23

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di risultato da corrispondere ai dipendenti titolari di elevata qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a) siano organizzate sessioni formative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di EQ ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b) siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c) il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - d) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
 - e) l'O.I.V. validi gli obiettivi;
 - f) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'EQ comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlata ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano della Performance inserito nel P.I.A.O., unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte dell'EQ;
 - g) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla EQ a cui è assegnato il personale;
 - h) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - i) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Art. 24

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel caso di rapporto di lavoro di durata inferiore all'anno, il premio viene riproporzionato in base al periodo di effettivo servizio.

Art. 25

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

2. **Alla performance individuale viene destinato il 30% delle risorse a disposizione per l'incentivazione della performance.**
3. La quota previsionale stabilita nel presente contratto potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 6, viene suddiviso tra i dipendenti in base alla valutazione attribuita

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare. In tal caso il premio viene riproporzionato in base al periodo di effettivo servizio.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il premio non viene riproporzionato alla relativa percentuale di tempo lavorato.
7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è **attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente**, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	a
Numero complessivo di dipendenti valutabili	b
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale	c (a/b)
Valore maggiorazione 30% della media individuale	d (c*30%)
N. dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione	e
Somma da destinare alla maggiorazione	f (d*e)

8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è di **n. 4 per ciascuna macro-area di seguito definita**:
 - Settore Istruzione-Cultura e Attività Produttive, Settore Economico-Finanziario e Settore Amministrativo-Demografico;
 - Settore Gestione e Manutenzione del Patrimonio, Settore Territorio e Ambiente e Settore Vigilanza-Protezione Civile.
9. Si considerano valutazioni più elevate quelle uguali o superiori alla media di **97/100**.
10. **In caso di parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della maggiorazione, si dovranno seguire i seguenti criteri in ordine di priorità:**
 - **media punteggio schede di valutazione ultimo biennio;**
 - **maggiore anzianità di servizio;**
 - **maggiore età.**



CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 26
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del responsabile del settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance di cui agli art. 17 e 18 del presente contratto integrativo.

Art. 27
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "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.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria;

- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene bimestralmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. Vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale
- agenti contabili nominati con deliberazione della Giunta Comunale che abbiano sostenuto nell'anno maneggio valori per almeno 1.000,00 euro

14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti giornalieri:

Condizione di lavoro	Importo al giorno
Personale esposto a rischio	€ 2,00
Personale esposto a disagio	€ 10,00
Personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00
Economo Comunale	€ 1,50

15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto formale da adottarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree istruttori e funzionari non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti.
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifica responsabilità sono le seguenti:

Specifiche responsabilità	Importo € annuale
Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA e supporto al RTD	1.700,00
Personale con qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe	700,00
Personale con qualifica di Ufficiale Elettorale	1.500,00
Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale:	
- dei servizi demografici	3.000,00
- del servizio segreteria	0,00

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

- tecnico manutentivo	1.500,00
- addetto all'edilizia privata	1.700,00
Essere punto di riferimento tecnico per il servizio di prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro	1.000,00
Essere responsabile del procedimento per la gestione delle manifestazioni e dei procedimenti riguardanti le attività produttive	1.000,00
Essere responsabile del procedimento per la concessione e l'utilizzo del patrimonio comunale	1.000,00
Essere responsabile del procedimento per la gestione delle autorizzazioni impianti pubblicitari	1.000,00

- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come integrata dall'Ente.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
 3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Non sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time ma sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
 4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità/essa andrà a diminuire l'importo da erogare relativo ai premi correlati alla performance.
 5. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.






FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 29

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. 50/2016 e art. 45 D. Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
4. Per l'anno 2025 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 D. Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023	€ 94.000,00
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 13.000,00
Compensi ISTAT	Art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 0,00
Destinazione al personale del contributo ANPR per integrazione liste elettorali	Art. 68, comma 2, lett. G), CCNL 21/05/2018	€ 2.098,40

Art. 30

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

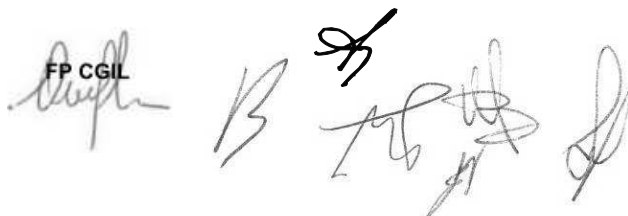
1. A decorrere dall'1.07.2023 è entrato in vigore l'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023: la Giunta Comunale, con deliberazione n. 197 del 29.12.2023, ha approvato l'apposito Regolamento nel quale sono contenuti i criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.

Art. 31

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. I criteri sono indicati nel Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 212 del 30.12.2022 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 04.11.2024.

FP CGIL


COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CAPO V
POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 32
Indennità di servizio esterno
(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ai seguenti importi giornalieri lordi:

Fascia di svolgimento dell'attività in servizi esterni	Importo giornaliero
Attività prestata prevalentemente nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,50
Attività prestata prevalentemente nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo notturno	€ 15,00

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
5. La liquidazione avviene trimestralmente, dietro attestazione del Responsabile del Settore presentata all'ufficio personale delle giornate effettivamente svolte dai dipendenti per ogni fascia.
6. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

Art. 33
Indennità di funzione
(art. 7 comma 4, lett. w) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per la somma lorda di € 1.700,00/anno.
2. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL (Turnazioni)
 - 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. 100 del CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

3. L'indennità non è proporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time ma è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e viene erogata con le seguenti modalità:
- 1^ tranche: con gli stipendi del mese di marzo dell'anno di riferimento (importo corrispondente al periodo gennaio-marzo);
 - 2^ tranche: con gli stipendi del mese di settembre dell'anno di riferimento (importo corrispondente al periodo aprile-settembre);
 - saldo nell'anno successivo a quello di riferimento, in concomitanza con l'erogazione della produttività individuale spettante per l'anno precedente.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 34
Proventi delle violazioni al Codice della Strada
(art. 98 CCNL)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. N. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. Per l'anno 2025 è previsto l'accantonamento a tale istituto, in quanto nel biennio 2023-2024 i proventi derivanti dalle violazioni al Codice della Strada sono aumentati, per la somma di € 5.000,00.

FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

TITOLO VI

Fondo trattamento economico accessorio

Art. 35

Fondo trattamento economico accessorio anno 2025 – costituzione

RISORSE STABILI

Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 2019/2021:		
art. 67, comma 1, Ccnl 2016/2018	importo unico consolidato dell'anno: tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di Revisione	104.852,33
art. 67, comma 2 lett. a) Ccnl 2016/2018	€ 83,20 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2015. Tale incremento stabile è decorso dall' 01/01/2019.	2.912,00
art. 67, comma 2 lett. b) Ccnl 2016/2018	differenziali posizioni economiche da Ccnl 2016/2018, per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.867,25
art. 67, comma 2 lett. c) Ccnl 2016/2018	R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) e assegni <i>ad personam</i> non più attribuiti al personale cessato	5.509,78
art. 67, comma 2 lett. d) Ccnl 2016/2018	somme riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. 165/2001	0,00
art. 67, comma 2 lett. e) Ccnl 2016/2018	importi stabili 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	0,00
art. 67, comma 2 lett. g) Ccnl 2016/2018	importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi del lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	0,00
Art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 2019/2021	€ 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31.12.2018. Quota di competenza dell'anno 2023	3.126,50
Art. 79, comma 1, lett. c) CCNL 2019/2021	Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile dalla consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	11.975,00
Art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 2019/2021	differenziali posizioni economiche da Ccnl 2019/2021, per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni	3.295,32

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

	iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data di stipula del Ccnl 16/11/2022	
Art. 79, comma 1 bis CCNL 2019/2021	differenziale stipendiale, calcolato dalla data della riclassificazione del personale (01.04.2023), tra B3 e B1 e tra D3 e D1;	3.374,70
Art. 14, comma 1 bis D.L. 25/2025 e s.m.i.	Incremento fondo risorse decentrate fino al 48% delle somme destinate alla componente stabile, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di EQ, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali	20.000,00
TOTALE RISORSE STABILI		156.912,88

RISORSE VARIABILI

Art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 2019/2021:		
art. 67, comma 3, lett. a) Ccnl 2016/2018	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (c.d. "sponsorizzazioni")	0,00
art. 67, comma 3, lett. b) Ccnl 2016/2018	quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del d.l. 98/2011 (Piani di razionalizzazione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) Ccnl 2016/2018	specifiche disposizioni di legge di seguito dettagliate:	
	incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016 – fino al 30.06.2023	94.000,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	13.000,00
	destinazione al personale contributo ANPR-Elettorale	2.098,40
	compensi ISTAT	0,00
	destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. d) Ccnl 2016/2018	misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori art. 8 c. 3 DL 13/2023 convertito in Legge 41/2023	0,00
	importi <i>una tantum</i> corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la	0,00

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

	cessazione del personale cessato nel corso dell'anno precedente	
art. 67, comma 3, lett. f) Ccnl 2016/2018	risorse di cui all'art 54 del Ccnl 14.09.2000 (messi notificatori)	1.000,00
art. 67, comma 3, lett. k) Ccnl 2016/2018	risorse variabili aggiuntive a seguito di trasferimenti di personale, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento	0,00
Art. 79 comma 2, lettera b) CCNL 2019/2021	1,2% del monte salari anno 1997	8.305,35
Art. 79 comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021	risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	0,00
Art. 79, comma 3 CCNL 2019/2021	importo calcolato in base al disposto che prevede l'incremento, del fondo e del budget delle P.O., fino allo 0,22% del monte salari 2018, con suddivisione proporzionale sulla base della composizione degli stessi nell'anno 2021	1.604,28
Art 79, comma 5 CCNL 2019/2021	Economie anni precedenti - quota <i>una tantum</i> ex art. 79, comma 1 lettera b) (Euro 84,50 <i>pro capite</i>), di competenza degli anni 2021 e 2022	0,00
	Economie anni precedenti - quota <i>una tantum</i> ex art. 79, comma 3 CCNL 2019/2021 relativa all'anno 2022	0,00
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021	risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (parte stabile), non integralmente utilizzate in anni precedenti	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		125.008,03

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2025	281.920,91
Voci escluse dal limite D.Lgs. n. 75/2017	-150.278,45
Fondo sottoposto a certificazione	131.642,46
Fondo P.O. sottoposto a certificazione	89.513,89
Salario accessorio Segretario Comunale sottoposto a certificazione	13.351,00
Fondo straordinari	11.330,95
Totale da assoggettare a verifica art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75/2017	245.838,30
Decurtazione per rispetto limite 2016	-246,17
Decurtazione per quota aggiuntiva incarichi EQ	-10.835,00
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	270.839,74

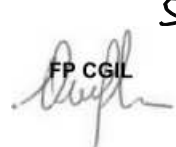
FP CGIL

COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 36

Fondo trattamento economico accessorio anno 2025 – destinazione

Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021:		
art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021	Valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "Differenziale stipendiale"	68.284,67
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	20.640,11
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	26.086,59
Art. 80, comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	11.179,97
Art. 80, comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 (rischio/disagio/maneggio valori)	1.250,00
Art. 80, comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	9.400,00
Art. 80, comma 2 lett. e) CCNL 2019/2021	Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	14.800,00
Art. 80, comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	1.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) CCNL 2019/2021	specifiche disposizioni di legge di seguito dettagliate:	
	incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016 – fino al 30.06.2023	94.000,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	13.000,00
	devoluzione al personale contributo ANPR-Elettorale	2.098,40
	compensi ISTAT al personale	0,00
Art. 80, comma 2 lett. h) CCNL 2019/2021	compensi ai messi notificatori secondo la disciplina dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000	1.000,00






COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 2019/2021	differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	1.400,00
Art. 97 CCNL 2019/2021	Indennità di funzione	1.700,00
Art. 98 comma 1 lett. c) CCNL 2019/2021	destinazione dei proventi da violazioni CDS ai sensi art. 208 comma 4 lett c) e comma 5 D.Lgs. 285/1992 all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	5.000,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2025		270.839,74

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 37
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

