

COMUNE DI VARISELLA

Città Metropolitana di Torino

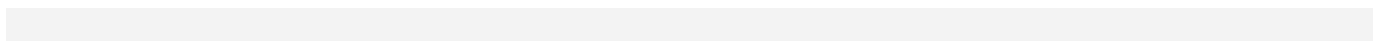
IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023/2025 AGGIORNAMENTO 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo		23.12.2025
Periodo temporale di vigenza		2023/2025 – AGGIORNAMENTO 2025
Composizione della delegazione trattante firmataria		Parte pubblica: Segretario Comunale Parte sindacale: CGIL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCI in attuazione del CCNL 16.11.2022, per il triennio 2023/2025 – aggiornamento 2025 Criteri di riparto delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 19.12.2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025/2027.
		Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 19.12.2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027.
		Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 03.04.2025 è stato approvato il PIAO per il triennio 2025/2027.
		Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è contenuto nel PIAO per il triennio 2025/2027 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 03.04.2025.
		Sul proprio sito web istituzionale, nell'apposita sezione Trasparenza, valutazione e merito, alla data odierna, sono stati pubblicati tutti i dati relativi a quanto previsto dalla normativa vigente.
		La relazione sulla performance rispetto all'anno 2025 verrà effettuata dall'organo indipendente di valutazione alla conclusione del periodo destinato allo svolgimento degli obiettivi previsti nel PIAO.
Eventuali osservazioni Nessuna.		



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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Alla luce di quanto disposto dall'art. 7 del CCNL 2019/2021 il presente CCI disciplina:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

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 Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 8 Reperibilità

Art. 9 Turnazioni

Art. 10 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Art. 11 Lavoro straordinario

Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 13 Ferie, festività sopresse, permessi brevi e congedi

Art. 14 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

Art. 15 Mensa e buono pasto

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e premialità

Art. 16 Quantificazione delle risorse

Art. 17 Strumenti di premialità

Art. 18 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 19 Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 20 Premio correlato alla performance organizzativa

Art. 21 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 22 Principi generali

Art. 23 Indennità condizioni lavoro

Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità

CAPO IV Altri compensi. Incentivi e benefit

Art. 25 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

Art. 27 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

CAPO V Polizia Locale

Art. 28 Indennità di servizio esterno

Art. 29 Indennità di funzione

Art. 30 Proventi delle violazioni al codice della strada

TITOLO VI FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 31 Fondo trattamento economico accessorio 2023 – costituzione

Art. 32 Fondo trattamento economico accessorio 2023 – destinazione
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI
Art. 33 Disposizioni finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 80 del CCNL 2019/2021, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

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"	0,00
art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2001	Indennità di comparto	1.257,18
Art. 80, comma 2 CCNL 2019/2021:		
Art. 80, comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021	Premi correlati alla performance organizzativa	17.831,23
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	7.641,96
	Maggiorazione del premio individuale	764,20
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)	632,00
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	0,00
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	8.000,00
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	2.000,00
	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, legge 145/2018	1.000,00
Art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 2019/2021	differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (per nuove progressioni)	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2025		39.126,57

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

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, 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;
 - b. 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 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.
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:
- 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 €
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
Economo e personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00

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.

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, **con decorrenza dal 01.01.2025**, sono le seguenti:

Specifiche responsabilità	Importo €
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe	2.500,00
Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di supporto al RUP	2.500,00
Compiti di gestione e coordinamento attività tecnico manutentivo	500,00
Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di Responsabile di Procedimento delle Pratiche Edilizie	2.500,00

- 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.
- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
 - 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.
 - 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.
- Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

- I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. 50/2016 e art. 45 D. Lgs. 36/2023);
 - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- 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.
- Il contributo per il passaggio ad ANPR viene interamente devoluto al personale addetto ai servizi demografici che ha eseguito le operazioni necessarie al subentro in ANPR, suddiviso in parti uguali tra i dipendenti.
- Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
- Per l'anno 2023, 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	€ 2.000,00
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 1.000,00

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici (art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

- Fino al 30.06.2023 viene applicato il Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Decreto Legislativo 50/2016 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 04.02.2019.
- A decorrere dal 01.07.2023 entra in vigore l'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023: verrà pertanto approvato l'apposito Regolamento dalla Giunta Comunale.

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate (Art 7 comma 4 lett. g)

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. 3 del 22.01.2021.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Nello specifico all'art. 19 del CCI - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale, Al fine di rendere il di misurazione e valutazione della performance accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:

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.

Le schede di valutazione della performance del personale sono previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato.

L'Organo Indipendente di Valutazione effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione ed a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, la sezione trasparenza, valutazione e merito presente sul sito istituzionale è stata alimentata con le informazioni previste.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2023, ci si attende il completo raggiungimento degli stessi.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Varisella, 22.09.2026

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(f.to BERTINO dott. Luca Francesco)