

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

tra

OO.SS.	nella persona di
CGIL FP Torino	Roberto LOIACONO (assente)
CISL FP Torino e Canavese	Diego TRUFFA
UIL FPL Torino e Piemonte	Laura VOGLINO
CSA RAL	Luigi SERRA

e tra

Agenzia della mobilità piemontese	nella persona di
Delegazione di parte pubblica	Cesare PAONESSA - Direttore generale

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	1
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	1
Art. 2 - Ambito di applicazione	1
Art. 3 - Durata - Revisione.....	1
Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI	1
Art. 5 - Interpretazione autentica	1
TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO.....	2
Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	2
TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	3
Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)	3
Art. 8 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)	4
TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	7
Art. 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)	7
TITOLO V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI	9
Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018).....	9
Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022).....	10
TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	11
Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
TITOLO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	12
Art. 13 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)	12
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO.....	12
Art. 14 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)	12
Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)	13
Art. 16 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)	15
Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022).....	15

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

Art. 18	Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022).....	16
Art. 19	Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)	16
TITOLO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ...		17
Art. 20	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)	17
Art. 21	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)	17
TITOLO X – DISCIPLINE PARTICOLARI.....		19
Art. 22	Innovazioni tecnologiche e formazione	19
Art. 23	Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	20
TITOLO XI - DISPOSIZIONI FINALI.....		20
Art. 24	Norme finali	20
DICHIARAZIONI CONGIUNTE.....		1

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso l'Agenzia della mobilità piemontese, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli.
2. Il CCI sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificate - almeno sei mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

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

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

Art. 5 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del CCI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate

**TITOLO II- CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b. le risorse decentrate - attraverso il SMVP - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente SMVP adottato dall'Amministrazione.
 5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali in sede di delegazione trattante.
 6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Consiglio d'Amministrazione che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.
 7. L'Allegato A (DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE) costituisce il prospetto di ripartizione delle risorse per l'anno 2023 e, fatta salva la costituzione del fondo per le successive annualità, la base di riferimento per la ripartizione del fondo risorse decentrate per gli anni successivi.

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

Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, relativa sia alla dimensione correlata ai comportamenti sia alla dimensione correlata alla performance organizzativa, i dipendenti in servizio nell'Ente per almeno 60 giorni lavorativi (2 mesi di calendario).
4. Il direttore generale (o il diverso soggetto individuato dal SMVP) è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal SMVP.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

5. Il direttore generale, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal SMVP, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal SMVP.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro 60 giorni dall'approvazione della Relazione sulla performance dell'anno di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 8 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal SMVP.
2. Il SMVP prevede che la somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti delle aree, non titolari di incarichi di EQ, sia ripartita come segue:
 - a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale (dimensione di performance correlata ai comportamenti): **PiC**;
 - b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa (intesa come dimensione della performance individuale correlata alla performance organizzativa): **PiO**.
3. Premi PiC (PPiC).
Per la definizione dei PPiC si calcola prioritariamente il PPiC maggiorato di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022, e si conviene di definire una quota di PPiC maggiorato per ciascuna area con il seguente metodo di calcolo:

$$X = \frac{\text{Tot Risorse PPiC}}{A+B+C+D}$$

dove

- A= n. totale dipendenti dell'ente di area degli operatori * 100 (base di riferimento);
- B= n. totale dipendenti dell'ente di area operatori esperti * 106 (differenziale medio di area su base 100);
- C= n. totale dipendenti dell'ente di area istruttori * 120 (differenziale medio di area su base 100);
- D= n. totale dipendenti dell'ente di area funzionari ed eq * 156 (differenziale medio di area su base 100);
- il numero totale di dipendenti dell'ente per area è calcolato dividendo per 12 la somma del numero di mesi in servizio di tutti i dipendenti appartenenti alla specifica area.

La quota di PPiC maggiorato per area professionale viene calcolata come segue:

- area operatori = $X * 100 * 1,30$
- area operatori esperti = $X * 106 * 1,30$

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- area istruttori = X*120*1,30
- area funzionari ed eq = X*156*1,30

Il PPiC maggiorato è riconosciuto al 5% dei dipendenti per ciascuna area. Si conviene per l'eventuale arrotondamento in difetto, nel caso di decimale inferiore a 5, ed in eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5.

Nel caso in cui l'arrotondamento non generi alcun potenziale beneficiario, si riconosce comunque un'unità a cui potenzialmente attribuire la maggiorazione del premio.

Il PPiC maggiorato spetta ai dipendenti di ciascuna categoria con una valutazione in prima fascia.

In caso di più dipendenti collocati in prima fascia, verrà data priorità a chi avrà ottenuto il maggior punteggio complessivo e, nel caso, a chi avrà ottenuto la migliore valutazione, nell'ordine, nei seguenti fattori di valutazione individuati nel SMVP:

- Prestazione (a);
- Soluzione dei problemi (b);
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente (c);
- Iniziativa personale (d).

In caso di ulteriore parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- minore età.

Individuato il personale a cui viene riconosciuto il PPiC maggiorato e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle risorse destinate alla PiC, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale e definito il premio con il seguente calcolo:

$$Y = \frac{\text{Tot Risorse PPiC} - \Sigma \text{PPiC maggiorato}}{a+b+c+d}$$

dove

- a= n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione area degli operatori * 100 (base di riferimento);
- b= n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione area operatori esperti * 106 (differenziale medio di area su base 100);
- c= totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione area istruttori * 120 (differenziale medio di area su base 100);

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- d= n. totale dipendenti senza maggiorazione area funzionari ed eq * 156 (differenziale medio di area su base 100);
- il numero totale di dipendenti dell'ente per area è calcolato dividendo per 12 la somma del numero di mesi in servizio di tutti i dipendenti appartenenti alla specifica area al netto dei dipendenti destinatari del PPIc maggiorato.

4. La quota base di riparto individuale è calcolata come segue:

$$Y = \frac{\text{Tot Risorse PPIc} - \Sigma \text{PPIc maggiorato}}{a+b+c+d}$$

La quota di PPIc per area professionale viene individuata secondo quanto segue:

- area operatori = Y* 100
- area operatori esperti = Y* 106
- area istruttori = Y* 120
- area funzionari ed eq = Y* 156

Le quote PPIc e PPIc maggiorato sono moltiplicate per il numero di mesi di servizio prestati nell'anno e proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda individuale di valutazione da ciascun dipendente.

5. Premi PiO (PPIo)

La valutazione è effettuata dal direttore generale sulla base della Relazione sulla Performance, nell'ambito del SMVP in relazione alle diverse tipologie di obiettivi assegnati (individuali, specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza, di performance individuati nell'ambito della gestione ordinaria dell'area strategica di appartenenza).

La quota di risorse dedicate alla PiO viene ripartita tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale con incarico di EQ) definendo una quota base differenziata per categoria con il seguente metodo di calcolo:

$$Z = \frac{\text{Tot Risorse PPIo}}{A+B+C+D}$$

dove

- A= n. totale dipendenti dell'ente di area operatori * 100
- B= n. totale dipendenti dell'ente di area operatori esperti * 106
- C= n. totale dipendenti dell'ente di area istruttori * 120
- D= n. totale dipendenti dell'ente di area funzionari ed eq * 156

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- il numero totale di dipendenti dell'ente per area è calcolato dividendo per 12 la somma del numero di mesi in servizio di tutti i dipendenti appartenenti alla specifica area

La quota di PPiO per area professionale viene individuata secondo quanto segue:

- area operatori = $Z * 100$
- area operatori esperti = $Z * 106$
- area istruttori = $Z * 120$
- area funzionari ed eq = $Z * 156$

6. Le quote PPiO sono moltiplicate per il numero di mesi di servizio prestati nell'anno e proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda individuale di valutazione da ciascun dipendente.

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche") come meglio dettagliato nei seguenti commi.
2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
4. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del direttore generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

5. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
6. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - a. **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) per un massimo di **50 punti**: il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio relative alla dimensione di performance correlata ai comportamenti sarà riproporzionato dividendo detto valore medio per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando detto valore per 50;
 - b. **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2) per un massimo di **35 punti**. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare **7 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale**, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 7 punti è di **5**;
 - c. **CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3) per un massimo di **15 punti**. Sono valutati titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento.

Per l'area professionale dei collaboratori esperti sono attribuibili i seguenti punteggi:

- **5 punti** per il diploma di scuola secondaria di secondo grado
- sino a **10 punti** per percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente;
- sino a **5 punti** per percorsi formativi e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali il dipendente abbia partecipato di propria iniziativa

Per l'area professionale degli istruttori sono attribuibili i seguenti punteggi:

- **2 punti** per laurea triennale
- **3 punti** per laurea magistrale
- sino a **10 punti** per percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente;
- sino a **5 punti** per percorsi formativi e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali il dipendente abbia partecipato di propria iniziativa

Per l'area professionale dei Funzionari e della Elevata Qualificazione sono attribuibili i seguenti punteggi:

- **2 punti** per master di primo livello;
- **3 punti** per master di secondo livello;
- **4 punti** per dottorato di ricerca;
- sino a **10 punti** per percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente;
- sino a **5 punti** per percorsi formativi e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali il dipendente abbia partecipato di propria iniziativa

I punteggi di cui sopra sono cumulabili tra di loro. In caso di laurea vecchio ordinamento sono attribuiti **5 punti**.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

Per tutte le aree professionali, sono valutabili i percorsi formativi e/o di aggiornamento le cui attestazioni siano state rilasciate nel periodo preso in considerazione per la valutazione del criterio di cui alla precedente lettera b).

L'attestazione di frequenza a corsi della durata **sino a 40 ore** comporta l'assegnazione di **2 punti** per ciascun corso frequentato e di **3 punti** per corsi di maggiore durata.

L'attestazione di frequenza con certificazione delle competenze acquisite a corsi della durata **sino a 40 ore** comporta l'assegnazione di **4 punti** per ciascun corso frequentato e di **5 punti** per corsi di maggiore durata.

I percorsi formativi e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente sono valutabili se attinenti al profilo professionale del dipendente o afferenti alle funzioni dell'Ente.

7. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo rispetto ai punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di cui al precedente comma 6 di **1 punto** per ciascun anno eccedente i 6 anni, sino ad un massimo di **3 punti**. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
8. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - a. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente relativo alla dimensione di performance correlata ai comportamenti. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - b. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - c. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - d. al dipendente più anziano di età.
9. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a, b, c del precedente comma 6, oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al comma 7 del presente articolo;
10. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il direttore generale decide in via definitiva,
11. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

**TITOLO V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

- 1 L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata nello specifico a remunerare il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- 2 L'indennità giornaliera di cui al presente articolo è valorizzata in € 5,00 al giorno viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1.
- 3 Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

- 1 Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
- 2 In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
- 3 Sono compiti che comportano specifiche responsabilità, quelli che comportano responsabilità di procedimento, assegnati a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- 4 Inoltre, tra i compiti che comportano specifiche responsabilità sono compresi quelli attinenti a specifiche funzioni inquadrabili nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente così come stabilito nell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia;
- 5 L'indennità per specifiche responsabilità è graduata in relazione ai seguenti fattori:
 - livello di responsabilità (correlato alle possibili conseguenze interne ed esterne dell'attività affidata);
 - complessità delle competenze attribuite (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento);
 - specializzazione richiesta dai compiti affidati (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza).
- 6 La valutazione, per ciascun fattore, è articolata nei seguenti giudizi, che vengono espressi, tenuto conto dell'organizzazione dell'ente - dal direttore generale:
 - medio
 - rilevante
 - elevato
 - molto elevato
- 7 L'indennità è graduata come di seguito esposto, con riferimento al giudizio prevalente attribuito in sede di valutazione, di cui ai precedenti commi 5 e 6:

Area professionale	Medio	Rilevante	Elevato	Molto elevato
--------------------	-------	-----------	---------	---------------

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

Operatori esperti	800,00	1.000,00	1.500,00	2.000,00
Istruttori	960,00	1.200,00	1.800,00	3.000,00
Funzionari ed EQ	1.200,00	1.800,00	3.000,00	4.000,00

- 8 Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal direttore generale, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale di cui al precedente comma 2.
- 9 In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del direttore generale in merito all'adozione dell'atto, quest'ultimo è comunque tenuto a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
- 10 Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del direttore generale del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.
- 11 Il conferimento delle indennità di cui al presente articolo potrà avvenire a far data dal primo gennaio 2024.
- 12 Sino alla formalizzazione delle responsabilità di cui al presente articolo continuano ad essere erogate le indennità previste dall'articolo 10 del CCDI 2019-2020-2021.

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

Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 1 Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b. incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- 2 Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento Retribuzione di risultato
Fino a 3.000,00 euro	10%
Da 3.001,00 a 6.000,00 euro	20%

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

Da 6.001,00 a 9.000,00 euro	30%
Oltre 9.000,00	40%

- 3 Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate per effetto del suddetto abbattimento, vengono redistribuite al restante personale titolare di incarichi di EQ per la retribuzione di risultato come disposto con il successivo Art. 21, comma 8.
- 4 Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
- 5 Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del direttore generale. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

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

Art. 13 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

- 1 Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
- 2 Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

- 1 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
- 2 La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
- 3 In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

- 4 Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
- 5 La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
- 6 La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
- 7 La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
- 8 Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

- 1 L'ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
- 2 Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
- 3 In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
- 4 Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- 5 L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
- 6 L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i.
- 7 Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dal comma 2, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
- 8 I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi del comma 2.
- 9 La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
- 10 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 9. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
- 11 I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione,

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

- 12 I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 16 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

- 10:00-12:45
- 14:45-15:30

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 18 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai servizi di tutte le aree dell'ente.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 19 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

**TITOLO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Art. 20 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al **22,95 %** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. Detta percentuale può variare in funzione delle risorse disponibili a bilancio non potendo comunque essere inferiore al 15%.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ispirato ai seguenti principi fondamentali:
- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, 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;

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: prestazione, soluzione dei problemi, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente e iniziativa personale orientata al miglioramento;
 - 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.
4. Il SMVP prevede che la somma complessivamente destinata annualmente alla Retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, sia inizialmente ripartita come segue:
- a. il 60% per l'incentivazione della performance individuale (dimensione di performance correlata ai comportamenti): **PiC**;
 - b. il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa (intesa come dimensione della performance individuale correlata alla performance organizzativa): **PiO**.
5. Retribuzione **PiC (RPiC)**:
- a. la valutazione è effettuata dal direttore generale nell'ambito del SMVP;
 - b. conseguono la retribuzione i dipendenti che sono classificati nelle prime due fasce di valutazione previste dal SMVP;
 - c. il punteggio ottenuto con la valutazione costituisce il parametro di riferimento di ciascun titolare di incarico di EQ per la corresponsione della quota di RPiC;
 - d. le risorse per il finanziamento della RPiC sono ripartite tra il personale titolare di incarico di EQ con il seguente metodo di calcolo:

$$\frac{\text{Tot Risorse RPiC}}{\Sigma \text{ mensilità titolarità di incarichi di EQ}} = \text{quota base RPiC}$$

- e. la quota base RPiC è moltiplicata per il numero di mesi di titolarità dell'incarico di EQ ricoperto e proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione da ciascun titolare di incarico di EQ;
6. Retribuzione **PiO (RPiO)**:
- a. la valutazione è effettuata dal direttore generale nell'ambito del SMVP;
 - b. la valutazione si basa sui contenuti della Relazione sulla Performance, in relazione al conseguimento degli obiettivi individuali, degli obiettivi specifici in cui è coinvolto il servizio di appartenenza e agli obiettivi di performance individuati nella gestione ordinaria del progetto dell'Area strategica di appartenenza;
 - c. il risultato ottenuto con la valutazione costituisce il parametro di riferimento di ciascun titolare di incarico di EQ per la corresponsione della quota di RPiO;

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

- d. le risorse per il finanziamento della RPiO vengono ripartite tra il personale titolare di incarico di EQ con il seguente metodo di calcolo:

$$\frac{\text{Tot Risorse RPiO}}{\Sigma \text{ mensilità titolarità di incarichi di EQ}} = \text{quota base RPiO}$$

- e. la quota base di RPiO è moltiplicata per il numero di mesi di titolarità dell'incarico di EQ ricoperto e proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione da ciascun titolare di incarico di EQ;
7. L'importo individuale complessivo della retribuzione di risultato (RPiC+RPiO), è limitato in prima istanza in un importo non superiore al 30% del valore della retribuzione di posizione di ciascun titolare di EQ; la parte eccedente detto importo è riattribuita ai titolari di incarichi di EQ in funzione di quanto disposto al successivo comma 8.
8. Il totale delle eccedenze registrate in esito all'applicazione del precedente comma 7, le risorse eventualmente non attribuite per effetto delle valutazioni, nonché le eventuali risorse rese disponibili ai sensi dell'Art. 12 , comma 3, costituiscono uno specifico ammontare che viene ripartito tra i titolari di incarichi di EQ classificati nella prima fascia di valutazione PiC e che abbiano avuto una valutazione PiO pari almeno a 90/100, che hanno ottenuto ai sensi del precedente comma 7 una retribuzione di risultato complessiva (RPiC+RPiO) inferiore al 30% del valore della retribuzione di posizione.
9. La ripartizione di cui al precedente comma 8 è effettuata proporzionalmente in funzione del valore delle retribuzioni di posizione dei dipendenti che si ritrovino nelle predette condizioni al fine di incrementare la retribuzione di risultato di detti soggetti sino al limite del 30% del detto importo.
10. Qualora all'esito dell'applicazione del precedente comma 9 residuassero risorse, le stesse sono equamente ripartite tra tutti i titolari di incarichi di EQ, classificati nella prima fascia di valutazione PiC e che abbiano avuto una valutazione PiO pari almeno a 90/100.

TITOLO X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 22 Innovazioni tecnologiche e formazione

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

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 23 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

- 1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
- 3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO XI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24 Norme finali

- 1. Le parti danno atto che in caso di incremento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c) dell'art. 17, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022 ai sensi dell'art. 79, comma 3 (0,22% del monte salari 2018 stimate in complessivi € 1.217,19 annue) le stesse saranno ripartite proporzionalmente in funzione del 49,00% ad incremento del fondo risorse decentate con appostazione alle "destinazioni ancora da regolare" e 51,00% a incremento dello risorse del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di EQ.
- 2. La validità della presente ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione degli organi dell'Agenzia della mobilità piemontese, secondo le disposizioni regolamentari proprie dell'ente

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

pubblico e nel quadro delle indicazioni fornite alla delegazione di parte pubblica con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 35 del 18/12/2023.

3. Le parti danno atto che in caso di approvazione senza variazioni della presente Ipotesi di Accordo da parte degli organi dell'Agencia della mobilità piemontese la stessa avrà valore di Accordo definitivo tra le stesse.

Torino, li 28/12/2023

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti danno atto della necessità di approfondire le tematiche di cui all'articolo 12 con particolare riferimento alla previsione di riduzione delle rtribuzioni di risultato del personale titolare di incarichi di EQ.

Torino, li 28/12/2023

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2024-2025**

DICHIARAZIONE PARTE SINDACALE

Si precisa che, l'ipotesi di accordo del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente dell'Agazia della Mobilità Piemontese 2023-2024-2025, all'O.S. UIL FPL non è pervenuta con anticipo rispetto alla data della contrattazione, per la necessaria analisi preventiva, bensì presentata alle parti al tavolo e pervenuta nel pomeriggio, successivamente al tavolo di trattativa.

A seguito di esame approfondito della stessa, si rileva in relazione all'Articolo 9 - criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree - una eccessiva penalizzazione del personale che, assunto in servizio nelle aree professionali degli Istruttori (ex categoria C), e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) in periodo antecedente all'entrata in vigore del D.L.gsl. 150 del 27 Ottobre 2009, risulta privo dello specifico titolo di studio per l'accesso, pur svolgendone le mansioni da tempo.

La disparità di punteggio in relazione alla lettera c) comma 6 dell'Art. 9 risulta evidente anche in riferimento alla possibilità di cumulo dei punteggi in caso di possesso di più titoli superiori, tanto da non evidenziare un correttivo valido il punteggio aggiuntivo da 1 a massimo 3 punti previsto dal comma 7, attribuibile esclusivamente dopo un periodo minimo di 6 anni di mancato ottenimento di differenziale stipendiale o progressione economica.

La situazione andrà ad esaurimento nel tempo, ma non può al momento escludersi la possibilità di mobilità di personale con queste caratteristiche, che si vedrebbe privato di concrete possibilità di beneficiare di progressione di carriera nelle procedure selettive.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

Riferimento contrattuale	Descrizione voci di utilizzo	2023	2024	2025
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo				
Articolo 80, comma 1 CCNL 16.11.2022	Progressioni orizzontali storiche	€ 118.841,00	€ 123.000,00	€ 123.000,00
	indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	€ 12.898,00	€ 13.700,00	€ 13.700,00
	Totale risorse non disponibili alla contrattazione	€ 131.739,00	€ 136.700,00	€ 136.700,00
Destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa				
Articolo 80, comma 2 lett. a) b) c) CCNL 16.11.2022	premi correlati alla performance organizzativa	€ 23.400,00	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2024	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2025
	premi correlati alla performance individuale	€ 15.600,00	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2024	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2025
Articolo 80, comma 2 let. e) CCNL 16.11.2022	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 804,00	€ 1.240,00	€ 1.240,00
Articolo 80, comma 2 let. e) CCNL 16.11.2022	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 9.895,00	€ 18.000,00	€ 18.000,00
Articolo 80, comma 2 let. j) CCNL 16.11.2022	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	€ 0,00	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2024	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2025
Totale risorse regolate dalla contrattazione		€ 49.699,00	19.240,00 €	19.240,00 €
Totale utilizzo fondo risorse decentrate		€ 181.438,00	€ 155.940,00	€ 155.940,00
Destinazioni ancora da regolare		€ 25.816,43		
Descrizione				
		2023	2024	2025
Somme non regolate dal contratto		€ 131.739,00	€ 136.700,00	€ 136.700,00
Somme regolate dal contratto		€ 49.699,00	€ 19.240,00	€ 19.240,00
Destinazioni ancora da regolare		€ 25.816,43	€ 0,00	€ 0,00
Totale		€ 207.254,43	€ 155.940,00	€ 155.940,00
Risorse ex art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022		€ 1.217,19	€ 608,60	€ 608,60

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP