

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DELL'ASSOCIAZIONE D'AMBITO TORINESE  
PER IL GOVERNO DEI RIFIUTI ANNO 2024**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;  
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

*Stesura definitiva a seguito stipula in data 9 luglio 2024*

## Premessa

La Legge Regionale 1/2018 ha previsto la costituzione di una Conferenza d'Ambito Regionale per il governo e coordinamento del sistema impiantistico regionale e lo scioglimento delle attuali ATO provinciali, tra cui ATO-R.

Il 04/09/2023, con atto notarile Rep. n. 56740 presso il Notaio Ganelli di Torino, è stata sottoscritta, tra i Consorzi di Area Vasta e le Province, la Convenzione istitutiva della Conferenza d'Ambito Regionale ai sensi della Legge Regionale 1/2018 e ss.mm.ii., denominata Autorità Rifiuti Piemonte (A.R. Piemonte).

L'art. 12 della Convenzione istitutiva citata prevede: *"In prima attuazione e per il tempo necessario all'organizzazione della relativa struttura amministrativa, contabile e tecnica e per lo svolgimento degli adempimenti e delle comunicazioni conseguenti alla costituzione dell'Ente, la Conferenza d'ambito, senza ulteriori oneri, si avvale degli uffici, delle dotazioni e della Tesoreria dell'Associazione d'ambito torinese per il governo dei rifiuti ATO-R"*.

La DGR-7151-2023 "Legge regionale 10 gennaio 2018, n. 1. DGR n. 10-3952 del 22 ottobre 2021. Disposizioni per la costituzione della Conferenza d'Ambito territoriale regionale per l'esercizio delle funzioni di ambito regionale", riporta il cronoprogramma delle attività da porre in essere ai fini dell'operatività del nuovo Ente entro il 31/12/2023 e prevede che ATO-R avvii la propria liquidazione dal 1-1-2024, cedendo le proprie attività, rapporti giuridici e personale ad A.R. Piemonte.

L'Assemblea ATO-R in data 27-12-2023, con deliberazione n. 15 ha avviato formalmente la fase di liquidazione dell'ente.

A.R. Piemonte, seppur costituita, non è ancora pienamente operativa; pertanto il personale di ATO-R transiterà in AR Piemonte solo nella seconda parte dell'anno 2024.

## Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	09 luglio 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott. Luigi Gerlando RUSSO – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL</p> <p>R.S.U.: -</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL: - SIND. CISL FP: signorRoberto MASCOLO SIND. UIL FPL: - SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI: -</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dell'ATO-R

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.  In data 15-7-2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Atto del Commissario Liquidatore n. 9 del 13/05/2024.
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Atto del Commissario Liquidatore n. 9 del 13/05/2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
	L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale in data 25-3-2024 (prot. ATO-R n. 246 del 28/03/2024). La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 22 del 5/06/2024, il Responsabile servizio finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 24.823,20, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

**Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 3.200,00**

1. Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
  - a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio;
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)

- b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari. Il Segretario valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato
  - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
  7. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.
  8. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
    - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
    - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
  9. i punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
  10. La procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali si avvia con un bando di cui viene data pubblicazione e diffusione tra tutti i dipendenti. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
  11. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
  12. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

**Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 7.087,81**

1. Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:
2. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte del Consiglio di Amministrazione nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contratta-

zione integrativa nel caso di altre risorse. La ripartizione sui singoli obiettivi/attività di sviluppo è determinata dal nucleo di valutazione.

3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Rimane il vigore il sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di CDA n. 14 del 09/05/2019.

**Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 5.198,22**

1. Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:
2. La performance individuale pari almeno al 40% del compenso destinato alla produttività, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.
11. In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

12. Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
13. Rimane il vigore il sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di CDA n. 14 del 09/05/2019.
14. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>25.272,08</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.751,12
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>28.023,20</b>
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	7.087,81
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	5.198,22
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>12.286,03</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>40.309,23</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

NESSUNO

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009.

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei

Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2024 sono stati confermati i criteri di distribuzione della produttività introdotti nel 2023, così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2024 sono previsti 2 nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessarie l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio;

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- b. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
- c. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari. Il Segretario valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria

giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato

- d. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.

Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale.

La procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali si avvia con un bando di cui viene data pubblicazione e diffusione tra tutti i dipendenti. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con Atto n. 9 del 13/05/2024 il Commissario Liquidatore ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il Commissario Liquidatore, con Atto n. 10 del 23/05/2024 ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 8.350,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con Atto del Commissario Liquidatore n. 9 del 13/05/2024. Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 258,85 ;

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

Torino, 17-7-2024

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario dott. Gerlando Luigi Russo \_\_\_\_\_ FIRMATO IN ORIGINALE \_\_\_\_\_