



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
ZUBIENA
Anno 2024**

SOTTOSCRITTO IN DATA

19-09-2024

Pre-intesa del _____



[Handwritten signatures]

Disposizioni Preliminari	5
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	7
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 3 - Interpretazione Autentica Errore. Il segnalibro non è definito.	
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 4 - Schema di controllo delle relazione sindacali Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 6 - Diritti e libertà sindacali Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori Errore. Il segnalibro non è definito.	
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO ____ Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 9 - Lavoro Straordinario Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 10 - Banca delle ore Errore. Il segnalibro non è definito.	
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' _____ 7	
Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) 7	
Art. 12- Indennità condizioni di lavoro 8	
Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022 9	
Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale 11	
Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale 13	
Art. 16 - Turno 14	
Art. 17 - Reperibilità 14	
Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto) Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 19 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto) Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa 14	
Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale 14	
Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge 16	



Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller ones, with a small number '2' at the bottom right.

Art. 24 - ~~La valutazione ai fini della Progressione Economica~~..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 25 - ~~Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022 (Confronto)~~.....

Art. 26 - ~~Servizio Mensa/Buoni Pasto~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 27 - ~~Lavoro agile e lavoro da remoto. (Confronto)~~. Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 28 - ~~Criteri relativi alla Formazione~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 29 - ~~Welfare integrativo~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXENZA DEL PERSONALE
..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 30 - ~~EcceDEXenza di Personale~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 31 - ~~Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro~~... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 32 - ~~Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 33 - ~~Tutela della Privacy~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 34 - ~~Monitoraggio e verifiche~~ Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 35 - ~~Norme finali~~ Errore. Il segnalibro non è definito.



COMUNE DI ZUBIENA**(Provincia di Biella)**

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 19 del mese di SETTEMBRE alle ore 10,00 presso la sala --- del Comune di Zubiena si sono riunite:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta
2. Componente	Responsabile Ufficio Tecnico - BASSO Davide

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Roberto Panella
CISL FP	Maurizio Costa
UIL FPL	
CSA RAL	

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Michela	Bonfante



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs. 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e provveda a verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto.



4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Il presente contratto rinvia alla parte normativa del Contratto aziendale 2023-2025 per gli artt. da 1 a 10 e dall'artt. 18 al 20 e dal 24 al 35, mentre viene riportata la normativa del Tit. III dall'art. 11 all'art. 17, e dall'art. 21 al 23.



[Handwritten signatures]

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta
2. Componente	Responsabile Ufficio Tecnico – Basso Davide

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Panella Roberto
CISL FP	Maurizio Costa
UIL FPL	
CSA RAL	

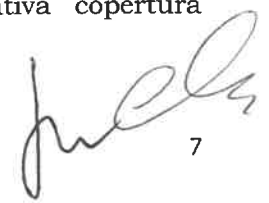
☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Michela	Bonfante

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura

nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs. 150/2009).

Art. 12- Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. **disagiate;**
 - b. **esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;**
 - c. **implicanti il maneggio di valori.**
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 4 al giorno ma lo stesso è soggetto a modifiche per il biennio
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - € 0 al giorno ma lo stesso è soggetto a modifiche per il biennio
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità
Importi maneggiati giornalieri	€/giorno
Fino a € 1.500,00	-



da € 1.500,01 a € 4.000,00	1,00
da € 4.000,01 a € 10.000,00	1,30
Oltre € 10.000,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del Settore, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

* non è da considerare valore il bancomat.

L'importo complessivo disponibile per "l'indennità condizioni di lavoro" è di € 600,00

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti:

Indennità di Disagio			
Dipendenti	Importo annuo	Giorni di lavoro	Spesa €
Nicolasi Riccardo	560,00	140	In base ai giorni effettivamente prestati
		TOTALE	€ 560,00

Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualifica superiore ai 2 mesi;
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a **1.200,00 €** elevabili fino ad un massimo di **€ 2.500,00** per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità: 33%**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%



- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
- **Complessità direzionali organizzative: 33%**
 - Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura): valore 1/6 del 33%;
 - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
 - Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
 - Numero di dipendenti assegnati/gestiti: valore 1/6 del 33%;
- **Responsabilità: 33%**
 - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
 - Strategicità: valore 1/3 del 33%;

3. **Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:**

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

Per l'anno 2024 è prevista l'indennità di cui al comma 3, ma la stessa può essere soggetta a modifiche per il biennio

Dipendenti	Importo annuo	Spesa €
CENTURINI Francesca	€ 1.000,00	€ 1.000,00
		€ 1.000,00

4. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.



Two handwritten signatures are present. The first signature is written over the official stamp. The second signature is written to the right of the stamp.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Settore, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili del Settori finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile del Settore verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dall'Organismo di Valutazione, Sindaco, Segretario Comunale sentito il Responsabile del Settore cui i dipendenti individuati sono preposti.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di **1.200,00 €/€ 2.500,00** per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale

Per l'anno 2023 non è prevista l'indennità poiché la dotazione organica non prevede la figura, ma la stessa può essere soggetta a modifiche per il biennio

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualificazione superiore ai 2 mesi.

Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.

2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità fino a 1.500,00 € elevabili fino ad un massimo di € 2.500,00 (il CCNL dice max € 4.000,00 per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:



- **Grado di Complessità: 25%**

- Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%

- **Complessità direzionali organizzative: 25%**

- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;

- **Responsabilità e grado rivestito: 25%**

- Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
- Strategicità: valore 1/4 del 25%;
- Grado rivestito: valore 1/4 del 25%;

- **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**

- Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
- Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
- Sociali: valore 1/4 del 25%;
- Ambientali: valore 1/4 del 25%;

9. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
10. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Settore della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del settore provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Responsabili dei Settori finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile del Settore verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
11. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Nucleo di Valutazione, Sindaco, Segretario Comunale sentito il Responsabile del Settore cui i dipendenti individuati sono preposti.



Handwritten signatures and initials in black ink, appearing to be official approvals or signatures of the responsible parties.

12. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € **1.500,00** (max CCNL € 4.000,00) / € **2.500,00** per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ per l'anno 2023 é **0,00**;
 - in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
6. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

- Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi (TRA 1 E 15 € GIORNALIERI): € 2,00
 - Elevata esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e contesto sociale complesso € 0,00 oppure attività di vigilanza in quartieri o zone della città con rilevanti disagi socio-economici e caratterizzata da una media dei reati superiore al resto città;
 - Media esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e contesto sociale mediamente complesso € 0,00 oppure attività di vigilanza in quartieri o zone della città con medi disagi socio-economici e caratterizzata da una media dei reati appena superiore al resto città;
 - Bassa esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e contesto sociale non complesso € 0,00 oppure attività di vigilanza in quartieri o zone della città con limitati disagi socio-economici ;
- OPPURE** si può distinguere sulla base delle attività di vigilanza svolte:
- Attività di pattugliamento in auto/moto € 0,00 ;
 - Attività di pattugliamento appiedato € 2,00;
 - Attività di controllo del traffico e viabilità "appiedato" in presenza di elevato traffico veicolare € 2,00 non cumulabile con l'attività di pattugliamento appiedato;
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore Polizia Locale sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.



3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Settore.

4. **Per l'anno 2024 non è prevista l'indennità poiché la dotazione organica non prevede la figura, ma la stessa può essere soggetta a modifiche per il biennio**

Art. 16 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

Art. 17 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. 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 della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. 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. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, 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 Responsabile del Settore, 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.



2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 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 l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. 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 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari ad almeno 2 dipendenti partecipanti al premio della performance individuale individuato tra coloro che hanno conseguito la migliore valutazione individuale. Qualora i dipendenti con valutazione individuale migliore superassero tale percentuale, si ripartirà il budget del 30% tra questi.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95% nell'Ente** nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'Ente, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi rappresentano economia che, se di parte variabile, confluiscono nel bilancio.



13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, 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.

Per l'anno 2024 è previsto un premio collegato alla performance individuale di € 3.500,00;

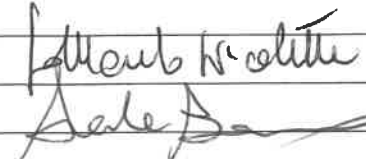
Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

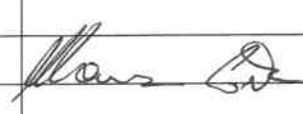
1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge. (incentivi tecnici e incentivi tributi e compensi ISTAT)

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.



SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Zubiena**Data:** 19-09-2024

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Lo Manto Nicoletta	
2. Componente	Basso Davide	
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Panella Roberto	
2. C.I.S.L. - FP	Maurizio Costa	
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Bonfante Michela	