



COMUNE DI VOLPIANO
Città Metropolitana di Torino
Servizio Personale



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL
COMUNE DI VOLPIANO

Anno 2022**

SOTTOSCRITTO IN DATA 12/12/2022

Preintesa del 21/11/2022

[Handwritten signatures in blue and black ink]

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 21 Maggio 2018.

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 comm1 e 3-bis che 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 Collegio dei revisori 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 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 pubblica 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).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:

Dr.ssa Susanna BARBATO (Presidente)	PRESENTE
Dott. Franco CAGNA (Componente)	PRESENTE
Sig.ra Patrizia NOTARIO (Componente)	PRESENTE
Sig. Tommaso VULLO (Componente)	ASSENTE
Arch. Monica VERONESE (Componente)	PRESENTE
Arch. Gabriella CASTAGNONE (Componente)	PRESENTE
Sig. Luca Gianmaria SOLINAS (Componente)	PRESENTE

- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Maria Grazia TAMBURIN	PRESENTE
Pantalea COSTANZO	PRESENTE
Ilenia LOFFREDO	PRESENTE
Mirella SCALISE	PRESENTE
Laura Azzolina	PRESENTE

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Consuelo TORSELLO (CGIL FP)	PRESENTE
Maurizio CUTAIA (UIL FPL)	PRESENTE

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata annuale e si applica per l'anno 2022 per la parte economica, rinviando per la parte normativa a quanto già disposto con CCDI 2019-2021, salve le modifiche ed integrazioni qui disposte.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

4. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 4– Posizioni organizzative

1. Il fondo delle posizioni organizzative è istituito ed eventualmente aggiornato con deliberazione di Giunta comunale, con relativa informativa sindacale. Per l'anno 2022 si prende atto che questo è quantificato in **€ 97.380,00** (di cui euro 77.904,00 a titolo di retribuzione di posizione ed euro 19.476,00 a titolo di retribuzione di risultato).
2. Il budget di premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata alla posizione organizzativa annualmente e pesata dal sistema di valutazione.
3. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato: al fine di definire la quota spettante, viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa. Il budget destinato annualmente alla performance viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget pro-capite.
4. Gli avanzi generati da valutazioni inferiori al punteggio minimo necessario per ottenere il 100% del risultato sono distribuiti pro quota ai titolari di posizione organizzativa che hanno ottenuto tale punteggio minimo in aggiunta al loro budget individuale.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 5- Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro

straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 6.

3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto da diversi anni e pari a **€ 17.879,93**. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 6- Banca delle ore

1. Si conferma anche per il 2022 nell'Ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

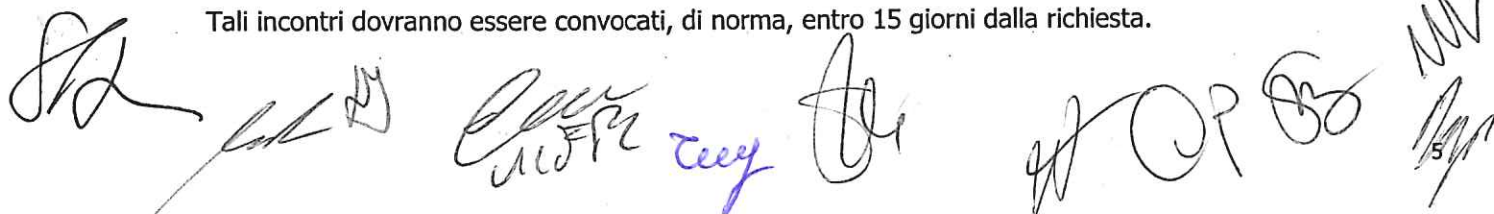
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario da imputare alla Banca delle Ore è fissato aziendalmente in 100 ore annuali.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente, possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller one, a signature with 'ALF' written below it, a signature with 'Trey' written below it, a signature with 'A' written below it, a signature with 'OP' written below it, and a signature with 'BO' written below it. On the far right, there are two more signatures, one of which has '5' written below it.

6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

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

Art. 7 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (fondo 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. 8 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose 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; **per l'anno 2022 nessun dipendente ricade in tale situazione e tale indennità non viene erogata.**
3. Sono riconosciute presso il Comune di Volpiano **come condizioni di rischio** le prestazioni lavorative che comportano una esposizione diretta e continua:

- con sostanze chimiche e biologiche;
- con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;
- nonché, in generale, i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico e l'attività dei conduttori di macchine complesse

I profili professionali individuati sono gli operai dell'area tecnica che svolgono le suddette attività. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- **€ 1,60 al giorno per un valore stimato stanziato pari a € 1.550,00.**

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori** di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali viene riconosciuta l'indennità. Per l'anno 2022 fruiscono di tale indennità l'economia e, in caso di sua assenza, la sostituisce. L'indennità riconosciuta è pari a € 1,03 ed è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività per un valore stimato stanziato pari a € 700,00.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.

Art. 9 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Nel 2022 alle Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 è assegnato un budget pari ad **€ 6.600,00**.
2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:
 - coordinamento di un Ufficio/Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa: nell'anno 2022 ha questa responsabilità un Istruttore Amministrativo della segreteria e l'indennità riconosciuta è di € 700,00;
 - compiti in materia ICT.: nell'anno 2022 ha questa responsabilità un Istruttore Amministrativo dei Servizi alla persona e l'indennità riconosciuta è di € 500,00;
 - compiti in materia ICT e responsabilità in materia elettorale con attribuzione delle funzioni della Commissione Elettorale Comunale: nell'anno 2022 ha questa responsabilità un Istruttore Amministrativo dell'ufficio elettorale e l'indennità riconosciuta è di € 700,00;
 - coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa: nell'anno 2022 ha questa responsabilità un Istruttore ragioniere dell'ufficio stipendi e l'indennità riconosciuta è di € 1.800,00;
 - direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria: nell'anno 2022 ha questa responsabilità il capo operaio e l'indennità riconosciuta è di € 1.400,00;
 - funzioni ausiliarie e suppletive di carattere istruttorio e preparatorio dei provvedimenti di competenza del responsabile del Servizio nel Settore Ambiente, Lavori Pubblici, Patrimonio e Manutenzioni: per il 2022 l'indennità riconosciuta è di € 1.500,00.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller ones in black and blue ink on the right.]

3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del competente Funzionario, sentito il Segretario Generale. 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 delle Posizioni Organizzative finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.* Il competente Funzionario 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 e informa le altre Posizioni Organizzative.

Art. 10 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale: per l'anno 2022 fruiscono della indennità 5 dipendenti dei servizi demografici nominati Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe.
2. L'importo in parola è stabilito in € 350,00 a dipendente per un **totale di € 1.750,00** e non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 9 se erogata con la stessa motivazione.

Art. 11 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Tale indennità è prevista per la seguente attività:
 - dipendente con funzioni vicarie della posizione Organizzativa nel Settore Polizia Locale: **per l'anno 2022 si prende atto dell'assenza di tale figura.**
2. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Settore Polizia Municipale, sentito il Segretario Generale.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Per **l'anno 2022 l'indennità è stabilita in € 1,00 giornaliere, per un totale stanziato stimato pari a € 2.000,00.** L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità verrà effettuata dal Responsabile del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile della Polizia Locale.

Art. 13 - Turno

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, vengono distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, ^{serale} se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente. Fruiscono di tale indennità gli operatori della Polizia Locale e gli educatori dell'asilo nido comunale e per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23. **Per l'anno 2022 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di € 22.800,00 (€ 7.800,00 per le educatrici e € 15.000,00 per la polizia municipale).**

Art. 14 - Reperibilità

1. È l'attività di rientro in servizio, entro 45 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.
2. La reperibilità, per addetto, non deve superare il numero di 6 volte al mese.
3. Fruiscono di tale indennità gli operatori della Polizia Locale, gli operai e le operatrici dei servizi alla persona.
4. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
5. **Per l'anno 2022 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di € 10.400,00.**

Art. 15 – Indennità per prestazioni di lavoro svolte in giornata di riposo settimanale

1. L'indennità per prestazioni di lavoro svolte in giornata di riposo settimanale è remunerata secondo quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N. L del 14.09.2000.
2. **Per l'anno 2022 alla remunerazione di tale indennità è destinata la somma di € 750,00.**

Art. 16 - 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 al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva 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 70% 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 tra il 70% e l'89,99%

- Nessuna distribuzione se la valutazione dell'obiettivo risulterà inferiore al 70%
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.
 4. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nell'obiettivo in rapporto al grado di raggiungimento dell'obiettivo nel quale si sono prodotti tali avanzi.
 5. **Alla performance organizzativa vengono destinati il 60% degli incentivi di produttività.**

Art. 17 Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, 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 individuale risulterà almeno pari al **70%.**
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, 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 performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte 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 ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
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. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione della media pro-capite del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 6 dipendenti partecipanti al premio della performance.
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 l' **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 all'80% nell'Ente.
13. **Alla performance individuale vengono destinati il 40% degli incentivi di produttività**

Art. 18- Totale incentivi destinati a remunerare produttività su performance organizzative e individuale 2022

1. Il totale degli incentivi destinati a remunerare la produttività su performance 2022 è di **€ 36.001,61**
2. Eventuali economie del fondo risorse decentrate andranno ad incrementare lo stanziamento per la produttività dopo il consuntivo.

Art. 19 - Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5 lettera b)

1. Gli incentivi correlati a tali obiettivi saranno distribuiti al personale coinvolto nei singoli obiettivi, come attestato negli appositi strumenti di programmazione. Per il 2022 si prende atto dei seguenti obiettivi definiti nel Piano Performance 2022:
 - mantenimento del Comando integrato della Polizia Municipale tra i Comuni di Volpiano, San Benigno Canavese e Bosconero previsto all'interno del Centro di Costo 301 destinandovi il budget di € 2.000,00;
 - reintroduzione delle attività integrative delle educatrici asilo per attività dei centri estivi € 2.400,00 (previsto all'interno del Centro di Costo 1211-SAEC;
 - obiettivi generali di performance € 2.711,03;

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Per l'anno 2022:

€ 6.016,61	Art. 67, c.3, lett. c del CCNL 21.05.2018 (incentivo recupero IMU- in deroga al tetto dell'accessorio)
€ 27.000,00	Art. 67, c. 3 lett. c del CCNL 21.05.2018 - incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.i. In deroga al tetto dell'accessorio
€ 33.016,61	Totale

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, 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 passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale, in servizio al 31 dicembre 2022, assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, 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.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno il **90%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.
5. Limitatamente alla durata triennale del contratto 2019-2021, nell'ottica di superare il lungo periodo di mancato utilizzo dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, la valutazione ai fini della progressione economica orizzontale viene effettuata sulla base di un parametro massimo di 100 punti così distribuiti: 60 punti massimi sulla valutazione calcolata come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica; è altresì attribuito il punteggio di massimo 40 punti al criterio integrativo dell'esperienza, intesa come requisito proporzionale agli anni di permanenza nella posizione economica in godimento al 30 dicembre 2022; nella fattispecie verranno attribuiti 2 punti per ogni anno di servizio (da proporzionare per i periodi inferiori all'anno) coincidenti con la permanenza nella stessa posizione economica all'interno dell'Ente.
6. In caso di parità di punteggio finale, precederà nella graduatoria finale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e nell'ente, in caso di ulteriore parità precederà il più anziano di età.
7. 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.
8. **Per l'anno 2022 non sono previste progressioni economiche orizzontali.**

Art. 22 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente. Per il 2022 la somma stanziata è pari ad € 12.000,00 (comprensiva del contributo per Perseo Sirio) ed è destinata a ciascun dipendente in servizio alla Polizia Locale per un importo individuale pari ad euro 1.000,00. In caso di assunzioni e/o cessazioni intervenute nel corso dell'anno la cifra individuale è rapportata ai mesi di servizio. Si considera mese intero quello nel quale si sia prestato almeno 15 giorni di servizio.

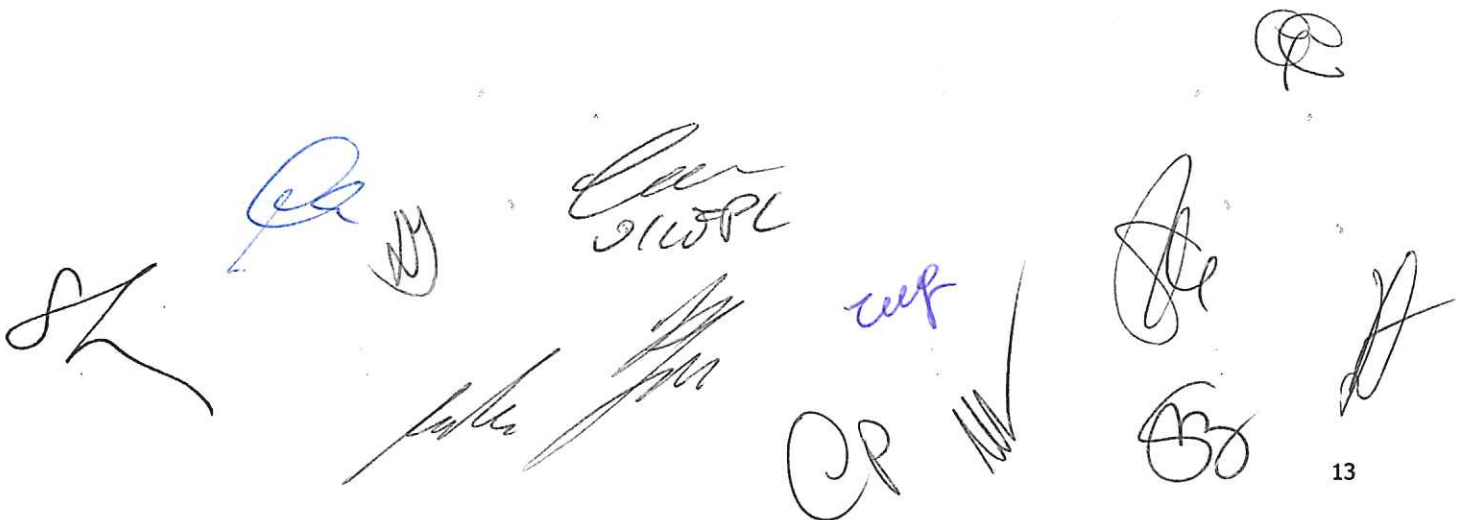
TITOLO IV - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 23- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

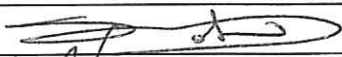
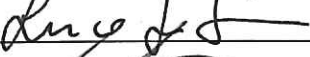
Art. 24 - Norme finali

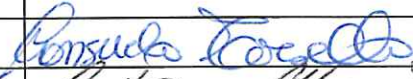
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

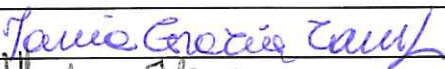
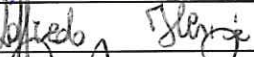
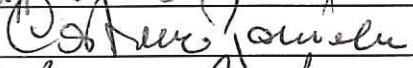
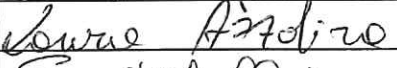
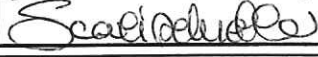


Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some in blue ink and others in black. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials.

SOTTOSCRIZIONE:**Volpiano****Data:**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Susanna BARBATO	
Componente	ROBERTA VERONESE	
Componente	SRIMAS LUCA GM	
Componente	PATRIZIA NOTARIO	
Componente	CASTAGNONE Gemella	
Componente	CRISTO FRANK	
Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		FIRMA
SIGLA	NOME E COGNOME	
1. C.G.I.L. - FP	Consuelo TORSELLO	
2. U.I.L. - FPL	Maurizio CUTAIA	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Maria Grazia TAMBURIN		
Ilenia LOFFREDO		
Pantalea COSTANZO		
Laura AZZOLINA		
Pinella SAUSE		

PROSPETTO FONDO ED EVENTUALE UTILIZZO COMUNE DI VOLPIANO ANNO 2022

PROSPETTO GENERALE RIEPILOGATIVO

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 179.785,66
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 53.258,36
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2022	€ 233.044,02

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Descrizione	Anno 2022
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate	€ 76.315,08
Fondo per il finanziamento degli istituti legati all'organizzazione del lavoro (indennità di turno)	€ 22.800,00
Fondo per il finanziamento degli istituti legati all'organizzazione del lavoro (reperibilità)	€ 10.400,00
Art. 24 CCNL 2000 (lavoro festivo)	€ 750,00
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 30.744,72
Indennità ex art. 31, c. 7 del C.C.N.L. 14.09.2000 e ex art. 6 del CCNL 5.10.2001	€ 6.016,00
TOTALE	€ 147.025,80

RIEPILOGO GENERALE

FONDO RISORSE STABILI	179.785,66
FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI (come sopra precisati)	- € 147.025,80
SOMME DISPONIBILI PER ISTITUTI VARIABILI	€ 32.759,86
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI DISPONIBILI	€ 53.258,36
FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI	€ 86.018,22

In assenza di diverse decisioni pertanto la parte residua del fondo sarebbe così ripartita:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, likely representing the approval of the document by various stakeholders.

Descrizione	Anno 2022
Incentivazione della produttività	€ 36.001,61
Finanziamenti progetti (recupero IMU/Convenzione vigili/centri estivi)	€ 10.416,61
Indennità condizioni lavoro - rischio	€ 1.550,00
Indennità condizioni lavoro – maneggio valori	700,00
Incentivi tecnici	€ 27.000,00
Indennità servizio esterno vigili (1 euro al giorno)	€ 2.000,00
Lettera i): fondo per compensare specifiche posizioni di lavoro al personale della categoria C ai quali sono stati attribuiti specifiche funzioni	€ 1.750,00
Indennità particolari responsabilità	€ 6.600,00
Progressioni economiche	//
TOTALE Utilizzo risorse stabili (al netto delle PEO e comparto e altri istituti fissi) e variabili fondo anno 2022	€ 86.018,22

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered below the table. The signatures vary in style, including cursive and stylized abbreviations. Notable ones include a large blue signature on the top left, a signature with 'Vigili' written below it, and several other initials and names in black ink.