



**CITTA' DI BIELLA**  
PROVINCIA DI BIELLA  
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE  
DEL COMPARTO TRIENNIO 2019/2021 E CRITERI DI RIPARTIZIONE  
DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

Premesso che:

- A) in data 03/05/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella, relativo triennio normativo 2019/2021 e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2019;
- B) il Collegio dei Revisori in data 16/05/2019 ha certificato la compatibilità legislativa e contrattuale della suddetta ipotesi di C.C.I. parte normativa 2019/2021 e la congruità e la compatibilità degli oneri contrattuali con vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nel CCNL per la parte economica 2019 (art. 40 bis comma 1 D.lgs. 165/2001);
- C) la Giunta Comunale con deliberazione n. 202 del 20/05/2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.;

In data **28/05/2019** nella sede del Comune di Biella ha avuto luogo l'incontro tra:

**Per la parte datoriale**

**Comune di Biella** Firmato

**Per la parte sindacale**

**R.S.U.** Firmato

**C.G.I.L. - F.P.** Firmato

**C.I.S.L.- F.P.** Firmato

**U.I.L. F.P.L.** -----

**C.S.A.** Firmato

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Biella relativo al triennio normativo 2019/2021 e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2019.



**CITTA' DI BIELLA**  
PROVINCIA DI BIELLA  
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO  
AL PERSONALE DEL COMPARTO TRIENNIO 2019/2021 E CRITERI  
DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

L'anno **duemiladiciannove**, il mese di **maggio**, il giorno **tre**, presso la sede del Comune di Biella, si sono riuniti :

**Per la parte datoriale**

**Comune di Biella**

Firmato

**Per la parte sindacale**

**R.S.U.**

Firmato

**C.G.I.L. - F.P.**

Firmato

**C.I.S.L.- F.P.**

Firmato

**U.I.L. F.P.L.**

ASSENTE

**C.S.A.**

Firmato

Al termine dell'incontro, le parti hanno siglato l'allegata ipotesi del Contratto collettivo integrativo del Comune di Biella

## SOMMARIO

Premessa

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Campo di applicazione e durata

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 16 CCNL 2018)

Art 7 - Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70- quinquies, c. 2, CCNL 2018)

Art .11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Art. 12 - I messi notificatori

Art. 13 - I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art 18 lett.H del CCNL 21/5/2018 per le P.O.

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 17- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

### TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 20- Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 21 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Art. 22 - Limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2

### TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 23 - -Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 24 – Personale comandato o distaccato

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 26– Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 27 – Lavoro somministrato

Art. 28 – Telelavoro

Art. 29 – Funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

**Allegato 1) – I criteri di utilizzazione del Fondo risorse decentrate disponibili anno 2019**

**Protocollo di intesa per il funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero**

**IPOTESI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE  
DEL COMPARTO TRIENNIO 2019/2021 E CRITERI DI RIPARTIZIONE  
DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

**Premessa**

- 1 Il presente contratto collettivo integrativo (d'ora in poi CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21/5/2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art 1**

**Campo di applicazione e durata**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Biella e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il CCI ha validità triennale e più specificatamente per il triennio 2019/2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCI a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti in tutto o in parte o di norme che risultino con esso incompatibili.
4. Il presente CCI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché

quelle previste dal presente contratto.

## **Art 2**

### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro fra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere ulteriori incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'amministrazione. IL presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Art 3**

#### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali di seguito riportati:
  - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili, le parti convengono che le stesse vengono utilizzate anche per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale e che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. La restante quota delle risorse stabili, unitamente alle risorse di parte variabile verranno utilizzate per i seguenti istituti premiali:

- a. compensi finalizzati a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi “ **performance organizzativa**”, istituto per il quale è prevista l’applicazione del “sistema di misurazione valutazione della performance” adottato dall’ente previo confronto con le OOSS.
  - b. compensi finalizzati a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi “ **performance individuale** ”, istituto per il quale è prevista l’applicazione del “sistema di misurazione valutazione della performance” adottato dall’ente previo confronto con le OOSS.
  - c. Indennità condizioni di lavoro
  - d. Compensi per specifiche responsabilità
  - e. Indennità di funzione ed indennità servizio esterno per il personale della polizia Municipale
  - f. Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse specificatamente individuate nel fondo, compresi i compensi Istat
  - g. Compensi ai messi notificatori
  - h. Eventuali progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, a valere esclusivamente sulle risorse stabili.
4. Le parti inoltre concordano che:
- la somma complessivamente destinata annualmente all’incentivazione della performance di categoria viene ripartita in :  
    performance organizzativa 40%  
    performance individuale 60%
  - una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all’organizzazione e all’erogazione dei servizi.
- 5 Per l’anno 2019, le risorse decentrate disponibili pari a € 958.263,03 sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell’art 68 comma 2 del CCN 21/5/2018 come da allegato 1) del presente accordo;

#### **Art. 4**

##### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all’impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell’Ente e delle singole Unità organizzative.
2. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità e effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
3. Le risorse attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
4. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui- dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni

istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

5. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo di lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del PEG. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, contributo alla performance del settore di appartenenza e comportamento professionale;
8. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
9. Ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale si ritiene non valutabile il dipendente che non abbia prestato la propria attività lavorativa effettiva per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento ritenendo tale periodo il minimo necessario per garantire la concreta possibilità di una valutazione.
10. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
11. Al personale part time la quota di incentivo spettante sarà proporzionata alla percentuale dell'orario di lavoro, altrettanto per il personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, in proporzione al periodo di servizio prestato.
12. Le quote di incentivo alla performance spettanti ad ogni dipendente (performance organizzativa e performance individuale) vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali di seguito definite:

<b>Periodo lavorato</b>	<b>Decurtazione</b>
Inferiore a 3 mesi	Nessun incentivo
Pari o superiore a tre mesi fino a sei mesi	25%
Superiore a sei mesi fino a 9 mesi	50%
Superiore a 9 mesi	Nessuna decurtazione

Il mese è considerato convenzionalmente pari a 30 gg.



Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle ferie e delle festività soppresse. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e il contributo ai risultati del servizio

- 13 Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, quest'ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore la cui presenza non determina alcuna riduzione.

#### **Art. 5**

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
2. Le parti fissano la misura della maggiorazione di cui all'art 69 comma 2 del CCNL in 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 5% dei dipendenti in servizio nel settore /servizio con arrotondamento per eccesso e indipendentemente dalla categoria di appartenenza.
3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a punti 950/1000. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità (a titolo esemplificativo):
  - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
  - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
  - c. anzianità di servizio presso il Comune di Biella
  - d. la minore età.

#### **Art. 6**

#### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art 16 CCNL 2018)**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Esse si realizzano in modo selettivo, e vengono riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.
3. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
4. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

5. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, il budget annuale verrà suddiviso tra i Settori/unità organizzative in proporzione al differenziale del valore economico di ogni posizione economica rispetto alla precedente per il n.ro di dipendenti aventi diritto, per quell'anno, alla progressione orizzontale;
6. Il budget assegnato ad ogni Settore verrà utilizzato per l'assegnazione dei posti con criterio matematico sulla base differenziale del valore economico di ogni posizione economica rispetto alla precedente e sui dipendenti aventi diritto (con arrotondamento all'unità, per eccesso se la cifra decimale è superiore allo 0,50 o per difetto se uguale o inferiore);
7. La somma dei resti derivanti dall'assegnazione dei posti di cui al precedente punto verrà ripartita tra i Settori dalla Conferenza dei Dirigenti, che terrà conto dei seguenti principi:
  - a) Assegnazione di un budget tale da permettere almeno una posizione economica nei Settori in cui la ripartizione dei posti con il criterio matematico non abbia generato alcun passaggio.
  - b) Individuazione, di norma, di almeno una posizione economica nelle categorie in cui la ripartizione dei posti con il criterio matematico non abbia originato alcun passaggio.
8. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 36 mesi di servizio alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura (gli anni devono essere maturati esclusivamente presso il Comune di Biella) ed essere in possesso dei requisiti minimi previsti dal sistema di valutazione.
9. L'attribuzione delle progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del settore/unità organizzativa e della propria categoria in ordine decrescente in applicazione.
11. Per quanto qui non previsto si fa riferimento al sistema di valutazione dell'ente.

## **Art. 7**

### **Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Le indennità di cui ai successivi artt. 9 (indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) e 18 (Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

verranno proporzionate ai mesi lavorati. Sono considerati lavorati i mesi in cui le assenze (fatta eccezione dei giorni di ferie, festività soppresse e giorni di riposo) non superino i 14 giorni.

4. Le indennità di cui all'art. 10 (dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018) verranno proporzionalmente decurtate sulla base delle assenze dal servizio effettuate a qualunque titolo, ad eccezione delle ferie e delle festività soppresse, qualora le stesse siano pari o superiori a 6 mesi.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
6. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, è di esclusiva competenza del Dirigente (responsabile del servizio).
7. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
8. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
9. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente (responsabile del servizio);

## **Art. 8**

### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: da euro 1,25 a euro 2,00 euro al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1.00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro da 1 a euro 1,25 al giorno.Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci
2. Si individuano i fattori rilevanti di seguito elencati:

#### **2a) Attività a rischio**

- a. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi specifici derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni o traumi;

- b. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischi specifici derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto mezzi complessi ed a conduzione rischiosa (es. auto cestello);
- c. Prestazioni di lavoro che comportano attività di accatastamento e stoccaggio materiale.
- d. Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di vernici;
- e. Conduzione cucina

La suddetta indennità compete pertanto al personale la cui prestazione lavorativa comporta la conduzione cucine presso asili nido, e il personale le cui prestazioni e attività si svolgono presso il magazzino comunale, cimitero, strade, viabilità, servizio parchi e giardini, servizio impianti elettrici e servizio impianti sportivi, nonché servizio di manutenzione presso i plessi scolastici, e comportino l'utilizzo delle attrezzature o le attività elencate ai precedenti punti e la cui prestazione lavorativa comporta la prevalente e continua esposizione ai suddetti rischi;

**-Individuazione indennità giornaliera:**

1,25 euro	1,50 euro	1,75 euro	2,00 euro
Almeno 1 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b) c) d)	Almeno 2 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b)c) d)	Almeno 3 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b)c) d)	Almeno 4 attività di rischio tra quelle individuate alla lett. a),b) c) d)

**Per la conduzione delle cucine presso gli asili nido l'indennità è individuata in euro 1,25.**

**2b) Attività disagiate**

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni rese allo sportello a favore di utenza problematica in condizioni di disagio sociale.
- b. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni in via diretta di assistenza domiciliare presso l'utente.
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali con particolare articolazione dell'orario di lavoro difforme, in via continuativa, dall'orario-tipo in vigore nella generalità dei servizi laddove non sia possibile riconoscere l'indennità di turno;
- e. ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio

## **2c) Maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.  
Graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori maneggiati superiore ad €. 20.000,00 indennità €. 1,25 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 20.000,00 ed € 5.000 indennità €. 1,00 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 5.000,00 indennità €. 0 giornaliera;
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano le attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori come definite nel precedente comma 1.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di servizio.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
5. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 1/1/2019

### **Art. 9**

**Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018 )**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
- 2 L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- 3 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
- 4 Si configurano i seguenti ambiti di responsabilità:
  - a) Responsabilità relativa all'assunzione del ruolo di preposto, ai sensi dell'art. 2 lett. e) e dell'art. 19 del Decreto legislativo n. 81/2008 (sicurezza sui luoghi di lavoro);
  - b) Responsabilità dei procedimenti e/o processi produttivi complessi, che presuppone oltre che l'istruttoria del procedimento e/o processo produttivo complesso anche la sottoscrizione almeno del provvedimento a rilevanza esterna, che conclude la fase istruttoria;
  - c) Responsabilità derivante dall'acquisizione delle funzioni vicarie.
  - d) Responsabilità di più servizi intersettoriali.
5. I procedimenti di cui al precedente comma lett. b) sono così individuati :
  - a. Procedimento concessioni cimiteriali (con delega di firma) e contratti
  - b. Procedimento di accertamento entrate (con delega di firma reversali)
  - c. Procedimento di controllo e vigilanza della manutenzione e sicurezza strade
  - d. Procedimenti in materia ambientale
  - e. Procedimenti abusi edilizi e agibilità
  - f. Procedimenti di rilascio titoli edilizi
  - g. Procedimenti per rilascio e verifica titoli abilitativi per attività economiche
  - h. Procedimenti codice dei contratti pubblici per servizi e forniture (valore complessivo importo stimato ai sensi dell'art 35 del d.lgs 50/2016 pari o superiore a 200.000,00 euro (l'indennità verrà attribuita solo per l'anno in cui è stata realizzata la gara di appalto. Non verranno prese in considerazione le convenzioni Consip)
  - i. Procedimento concorsi pubblici
- 6 Per le funzioni di responsabilità sopra definite viene riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - a) Euro 1.000,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. a);
  - b) Euro 1.000,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. b);
  - c) Euro 2.000,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. c);
  - e) Euro 1.500,00 per la responsabilità di cui al 4 comma lett. d);
- 7 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità all'art 70 quinquies comma 2 del CCNL.

8. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
9. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dal 1/1/2019

**Art. 10**  
**Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità**  
**(art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL viene riconosciuta al lavoratore per compensare:
  - a. specifiche responsabilità del personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b. compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
  - c. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d. le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - Euro 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - Euro 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
  - Euro 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
  - Euro 350,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Per le funzioni di cui alla lettera c) e d) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di euro 350,00 e per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di euro 300,00 fatta eccezione di quella relativa ai formatori professionali a cui viene riconosciuta una indennità annua lorda pari a euro 350,00.
5. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
6. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dal 1/1/2019

### **Art. 11**

#### **Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. I compensi relativi a - incentivi ex art. 113, d.lgs. 50/2016;- recupero evasione ICI e compensi Istat sono finanziati con risorse esterne a quelle messe a disposizione dal CCNL e trovano copertura nella quota parte confluita nel fondo con vincolo di destinazione ai sensi dell'art 67 comma 3 lett. c).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Dirigente del Settore competente secondo la disciplina prevista dalle delibere adottate dalla Giunta Comunale.

### **Art. 12**

#### **I messi notificatori**

2. In applicazione dell'art 67, comma 3 lett. f) verrà attribuita una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, pari ad Euro 1,55 a favore dei messi notificatori.

### **Art. 13**

#### **I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico dei Bilancio degli Enti.

### **Art. 14**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, relativamente agli ambiti performance individuale performance organizzativa.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



## **Art 15**

### **Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art 18 lett. H del CCNL 21/5/2018 per le P.O.**

1. Relativamente alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCM, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
  - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d. lgs. 446/1997;
  - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

## **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

### **Art. 16**

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL;
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 10 aprile 1999;
  - al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU

### **Art. 17**

#### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, alla metà dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale del 51% delle ore lavorate in servizio esterno.

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Biella, viene determinata:
  - € 1,75 al giorno per il personale che svolge il servizio esterno superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e al 51 % dell'orario settimanale prestato.
  - € 3,00 al giorno per il personale che svolge il servizio esterno superiore al 70% dell'orario giornaliero di lavoro e al 70% dell'orario settimanale prestato.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
5. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile
6. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dalla sottoscrizione del presente CCI

#### **Art. 18**

#### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità. conferiti formalmente dal Comandante entro 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto.
2. Ai fini della determinazione dell'indennità verranno presi in considerazione:
  - A) **Parametro riferito al grado**
    - A1) Agente PM –**punti 5**
    - A2) Ufficiali-**punti 10**
  - B) **Responsabilità connesse attribuite dal Comandante con atto formale:**
    - B1) Responsabilità struttura organizzativa di un servizio/ufficio con relativo coordinamento del personale: **punti 10**
    - B2) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità: **punti 5**
    - B3) Responsabilità derivante dall'acquisizione delle funzioni vicarie che assorbono le precedenti responsabilità (Vicecomandante): **punti 20**

Il valore della indennità è determinata dal prodotto del parametro di cui alla lett. A) per il parametro/i di cui alla lettera B) in base alla graduazione di seguito individuata:

- < =50= 0 indennità
- < = 100= 1000 euro
- <= 150= 1500
- >150 = 2000

3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione sulla base dei prospetti di attestazioni debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
4. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dalla sottoscrizione del presente CCI

#### **TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO**

##### **Art. 19**

##### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
  - coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
2. Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

##### **Art. 20**

##### **Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)**

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di 6 mesi continuativi.
2. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
3. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 euro per 12 ore per i turni eccedenti i sei mensili.
4. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dalla sottoscrizione del presente CCI

## **Art. 21**

### **Limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, se non per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o di Specifica Responsabilità.

## **Art. 22**

### **Turnazioni**

#### **(art. 23, CCNL 2018)**

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano o serale, con uno scostamento che non può mai superare il 15% su base mensile.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per infortuni, malattia e ferie. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
4. In relazione all' art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21/5/2018 le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL 21/5/2018 le situazioni personali che, a richiesta, possono determinare l'esclusione dei turni notturni sono le seguenti:
  - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
  - un solo genitore con figli minori conviventi;
5. E' confermata per il personale che svolge le prestazioni lavorative in turnazione la riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore settimanali.

## **TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **Art. 23**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 5%.
1. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, e che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali o patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

### **Art. 24**

#### **Personale comandato o distaccato**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### **Art. 25**

#### **Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 26**

#### **Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

**Art. 27**  
**Lavoro somministrato**

- 1 I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
- 2 I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
- 3 Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

**Art. 28 - Telelavoro**

- 1 Per quanto attiene il Telelavoro si rinvia a quanto contenuto nel "Regolamento per la disciplina del telelavoro per il personale" vigente nell'Ente.

**Art. 29 - Funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero**

- 1 In caso di sciopero o di assemblea trova applicazione il protocollo di intesa firmato contestualmente al presente CDI e di cui fa parte integrante.

**Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti, in riferimento ai criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in uscita concordano un periodo di sperimentazione pari a sei mesi da attuarsi nell'anno 2019 durante il quale sarà consentito ai lavoratori una flessibilità di 1 ora in entrata e in uscita secondo le regole che saranno definite previo confronto tra le parti.

All'esito alla sperimentazione le parti si impegnano previo confronto alla determinazione della disciplina definitiva.

## **I CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2019**

1. Le parti preso atto:

- a) che il fondo risorse decentrate, quantificato dal Comune di Biella ai sensi del vigente CCNL 21/05/2018 e delle norme di legge che regolano la materia, per l'anno 2019 è pari a € 958.263,03 di cui € 862.726,63 risorse stabili e € 95.536,40 risorse variabili
- b) che le risorse decentrate disponibili per i trattamenti accessori dell'ente (al netto delle risorse già destinare alle progressioni orizzontali storiche, all'indennità di comparto, all'indennità professionale personale educativo art 6 CCNL 5/10/2001, indennità personale educativo art 31 comma 7 CCNL 14/9/2000, Indennità di funzione personale ex 8° q.f. e quota reinquadramento dei dipendenti ex art 7 comma 3 e 4 CCNL 31/3/1999) è pari a € 444.921,97 così determinata:

<b>Totale risorse stabili decentrate anno 2019</b>		<b>€ 862.726,63</b>
Totale risorse non disponibili :		
a) Progressioni orizzontali storiche	€ 335.215,33	
b) Indennità di comparto a carico del fondo	€ 138.850,20	
c) Indennità professionale personale educativo art 6 CCNL 5/10/2001	€ 10.566,66	
d) Indennità personale educativo art 31 comma 7 CCNL 14/9/2000	€ 17.972,75	
e) Indennità di funzione personale ex 8° q.f.	€ 6.972,21	
f) Quota reinquadramento dei dipendenti ex art 7 comma 3 e 4 CCNL 31/3/1999	€ 3.763,91	
<b>Totale risorse stabili disponibili</b>		<b>€ 349.385,57</b>
Risorse variabili		<b>€ 95.536,40</b>
<b>Totale risorse disponibili</b>		<b>€ 444.921,97</b>

2) Per l'anno 2019 le parti concordano di destinare le risorse disponibili come segue :

**A) Progressioni economiche orizzontali**

A1) Per le nuove progressioni economiche orizzontali e a valere esclusivamente sulle risorse stabili l'importo di € **25.000,00**

**B) Indennità**

B1) Per compensi per turno, reperibilità, servizio ordinario festivo l'importo di € **120.000,00**

B2) Per indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori, attività disagiate) l'importo di € **21.000,00**

B3) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018) l'importo di € **10.000,00**

B4) Per indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018) l'importo di € **6.000,00**

B5) Per indennità servizio esterno personale Polizia Locale l'importo di € **14.000,00**

B6) Per indennità di funzione personale Polizia Locale l'importo di € **5.000,00**

**C) Performance**

C1) Per la performance organizzativa l'importo di € **80.000,00**

C2) Per la performance individuale l'importo di € **119.921,97**

**D) Progetti specifici**

Tenuto conto degli indirizzi espressi dalla Giunta vengono destinati all'incentivazione dei progetti:

D1) progetto accoglienza e ricongiungimento asili nido € **12.000,00**

D2) progetto ulteriori attività asili nido € **7.000,00**

D3) progetto neve € **4.000,00**

I progetti si svilupperanno come specificato nel seguente punto 3).



## E) Risorse per trattamenti accessori specifici

E1) Per compensi recupero evasione ICI l'importo di € **5.000,00**

Verrà attribuito ai dipendenti l'incentivo previsto con deliberazione G.C. n. 130 del 14/03/2003 e ripartito tra dipendenti con le percentuali individuate nel C.C.D.I. sottoscritto in data 14/05/2009

E2) Per compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14/09/2000  
l'importo di € **1.000,00**

E3) Per compensi Istat l'importo di € **15.000,00**

L'incentivo verrà ripartito tra il personale con i criteri stabiliti con deliberazione G.C. n. 408 del 23/11/2018

3) Modalità di ripartizione relativa ai progetti specifici:

### **Progetto Accoglienza e Ricongiungimento**

Il progetto è realizzato dal personale educativo degli asili nido e prevede di destinare n. 80 ore annue di monte ore educativo, all'accoglienza e al ricongiungimento dei bambini e si pone il seguente obiettivo:

L'**accoglienza** prevista al mattino si ripropone la presenza di un numero di educatrici adeguato da consentire di dedicarsi con la dovuta attenzione all'accoglienza "personalizzata" di ciascun bambino, senza trascurare i bimbi già presenti in sezione. Mantenere un clima tranquillo con proposte di gioco adatte al momento, e consentire di creare un clima disteso per iniziare serenamente la giornata.

Il **ricongiungimento**, che rappresenta il momento il riavvicinamento del bambino con i familiari, è particolarmente carico di emozioni e di significato sia per i bambini che per gli adulti. E' anche importante per lo scambio di comunicazioni ed informazioni con le educatrici. La presenza di un numero adeguato di operatori e quindi necessaria per consentire alle educatrici di dedicarsi al genitore con la dovuta attenzione, senza che i bambini che si fermano per l'uscita successiva vengano trascurati.

**Durata:** Il progetto avrà la durata di 10 mesi nell'arco dell'anno scolastico: 2018/2019

### **Modalità di ripartizione dell'incentivo:**

L'incentivo viene erogato sulla base dei seguenti indicatori di risultato:

#### Realizzazione progetto

<b>Grado di realizzazione del progetto</b>	<b>Incentivo</b>
Non realizzato	Nessun incentivo
Parzialmente realizzato	Budget in proporzione alla durata
Totalmente realizzato	100% del Budget

## Customer

<b>Customer</b>	<b>Incentivo</b>
Valutazione positiva pari o superiore al 90%	100% del Budget
Valutazione positiva pari o superiore al 80%	80% del Budget
Valutazione positiva pari o superiore al 70%	50% del Budget
Valutazione positiva inferiore al 70%	Nessun incentivo

L'incentivo sarà erogato al personale **che partecipa al progetto in proporzione ai mesi di partecipazione al progetto e alla presenza in servizio.**

## **Progetto Attività integrativa personale asili nido**

Il progetto è realizzato dal personale educativo degli asili nido e si pone l'obiettivo dell'attuazione di attività integrative Centro estivo e attività di progettazione offerta pedagogica nuovo anno scolastico, nei periodi di chiusura degli asili nido, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000:

Il servizio Asili nido verrà realizzata presso gli asili nido nel mese di luglio per quattro settimane di Centro estivo con l'impiego del personale educativo per tre settimane a rotazione.

L'attività di progettazione verrà realizzata nella settimana restante di norma a fine agosto.

### **Modalità di ripartizione dell'incentivo:**

L'incentivo viene erogato sulla base dei seguenti indicatori di risultato:

### Realizzazione progetto

<b>Grado di realizzazione del progetto</b>	<b>Incentivo</b>
Non realizzato	Nessun incentivo
Parzialmente realizzato	Budget in proporzione alla durata
Totalmente realizzato	100% del Budget

## Customer

<b>Customer</b>	<b>Incentivo</b>
Valutazione positiva pari o superiore al 90%	100% del Budget
Valutazione positiva pari o superiore al 80%	80% del Budget
Valutazione positiva pari o superiore al 70%	50% del Budget

Valutazione positiva inferiore al 70%	Nessun incentivo
---------------------------------------	------------------

Per il suddetto periodo è previsto un compenso pari a Euro 15,00 lordi giornalieri, da corrispondere per ogni giorno di presenza.

Per gli educatori con contratto a tempo parziale , l'incentivo è rapportato all'orario di lavoro contrattualmente definito.

### **Progetto Servizio Neve**

Il progetto si pone l'obiettivo di realizzare un servizio neve più efficiente e tempestivo.

Il suddetto incentivo verrà ripartito tra il personale impiegato nel progetto tenendo conto dell'apporto individuale quantitativo e qualitativo a cui verrà dato un peso rispettivamente pari a 70 e 30 e tenendo conto anche del ruolo di coordinatore a cui verrà comunque attribuito un premio aggiuntivo pari al 5% dell'importo di progetto.

Pertanto la quota assegnata al progetto, verrà ripartita tra i dipendenti interessati applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{Quota assegnata al progetto} - \text{premio aggiuntivo coordinatore}}{\text{Somatoria punteggi assegnati ai dipendenti}} \times \text{Punteggio del dipendente}$$

L'eventuale incremento delle risorse decentrate variabili, proveniente dai risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, sarà destinato alla "Performance individuale"

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere A1), B1), B2), B3), B4, B5) e B6) sono portate ad incremento della somma di cui alla C2).



**CITTA' DI BIELLA**  
PROVINCIA DI BIELLA  
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

## **PROTOCOLLO DI INTESA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

La delegazione trattante in attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dal D.L. 20 settembre 2015, n. 146, convertito dalla legge 12 novembre 2015, n. 182, dell'accordo nazionale 19/9/2002 integrato con l'accordo 8/3/2016 individuano con il presente protocollo le prestazioni indispensabili, i contingenti di personale che devono garantire le continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero ( o di assemblea ) le procedure da eseguire e le modalità per l'erogazione di tali prestazioni

### **A- PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTE DI PERSONALE**

**A1 Prestazioni: Funzioni di Stato Civile** limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte

**Contingenti:** n. 1 Esecutore - categ. B/Istruttore – categ. C  
n. 1 Istruttore direttivo – categ. D (solo qualora l'esecutore o l'Istruttore non siano ufficiali di stato civile)

**A2 Prestazioni: Servizio elettorale** per attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti

**Contingenti:** n. 1 Istruttore direttivo – categ. D  
n. 1 Istruttore – categ. C

**A3 Prestazioni: Servizi cimiteriali** limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme

**Contingenti:** n. 1 Funzionario – categ. D3/Istruttore – categ. C (solo in caso di sepolture)  
n. 3 – Operatore tecnico – categ. A/Esecutore tecnico – categ. B

**A4 Prestazioni: Servizio attinente alla rete stradale e fognaria** (compreso lo sgombero neve) e alla rete fognaria, con ridotto numero di squadra di pronto intervento in reperibilità

**Contingenti:** **squadra in pronto intervento reperibilità Servizio neve:**  
n. 2 responsabile – categ. D/Istruttore – categ. C  
n. 2– Operatore tecnico – categ. A/Esecutore tecnico – categ. B

**squadra in pronto intervento reperibilità Servizio edifici pubblici /impianti :**

n. 1 Responsabile – categ. D/ categ. C  
n. 1 Elettricista – categ. B  
n. 1 Conduttore impianti –categ. B  
n. 1 Operatore tecnico – categ.B/ A

**A5 Prestazioni: Servizi di attività assistenziali** (pronto intervento e assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale)

Contingenti : n. 1 Assistente sociale – categ. D  
n. 1 Istruttore educativo sociale – categ. C  
n. 2 Esecutore sociale – categ. B

**A6 Prestazioni : Servizio Polizia Municipale** limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale,
- Attività di pronto intervento;
- Attività della centrale operativa;
- Vigilanza della casa municipale;
- Assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve)

**Contingenti :** 1 responsabile –cat D  
4 agenti di P.M.

**Il suddetto contingente viene individuato nella quantità indicata, per ogni turno di lavoro nella giornata.**

**A7 Prestazioni Servizio di Protezione Civile:** da effettuarsi con personale in reperibilità.

**Contingenti :** in caso di allerta viene attivato il Centro operativo Comunale.

**A8 Prestazioni : Servizio Personale** limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e versamento contributi per le scadenze di legge

**Contingenti:** 2 Istruttori Amministrativi

**A9 Prestazioni: Servizio Asili Nido** \_Attività educativa di assistenza e vigilanza dei bambini così come individuato nel successivo punto B)

**A10 Prestazioni: Servizi culturali** per vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all' art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42 così come individuato nel successivo articolo C)

#### **B- Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido**

In occasione di uno sciopero viene assicurata la continuità delle prestazioni relative allo svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

In occasione di ogni sciopero il Dirigente o il Responsabile degli asili nido invita in forma scritta, il personale dei nidi a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il 4° giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero.

Decorso tale termine, sulla base dei dati disponibili valuta l'entità della riduzione del servizio nido e, almeno 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

In caso di sciopero breve il personale dei nidi può scioperare nella prima oppure nell'ultima ora di apertura del nido. Salvo diverso accordo, lo sciopero breve è collocato nella prima ora di apertura del nido.

Per quanto qui non previsto si rinvia all'art. 4 dell'CCNQ 19/02/2002.

#### **C- Prestazioni: Servizi culturali**

La fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale ( museo e biblioteca ) è assicurata mediante

la pubblica fruizione degli spazi ordinariamente aperti al pubblico collocati al piano terra delle strutture stesse con il personale che ordinariamente presta servizio in tali spazi .

#### **D- Articolazione dei contingenti a livello di servizio**

I dirigenti dei servizi a cui fanno capo le prestazioni individuate al precedente punto A) in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

In caso di scioperi successivi, i contingenti saranno individuati in primo luogo tra il personale non comandato nello sciopero precedente.

E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, **al di fuori del caso di cui al precedente punto B)**  
Durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione, **salvo il caso in cui sia necessario affrontare eventi eccezionali e non prevedibili.**

#### **E- Modalità di effettuazione dello sciopero**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i dipendenti dell'amministrazione, ne daranno comunicazione a quest'ultima con preavviso di almeno 10 gg.

Precisando la durata dell'astensione dal lavoro. A tal fine si precisa che le strutture territoriali ed aziendali comunicheranno esclusivamente le azioni di sciopero indette dal livello territoriali od aziendale.

In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione trasmetterà agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione locale una comunicazione sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

#### **F- ASSEMBLEE**

Considerata la particolare distribuzione nel territorio degli Uffici Comunali, per consentire a tutti i dipendenti di esercitare il diritto di partecipazione all'assemblea indetta dalla R.S.U. e dalle OO.SS. sono garantiti i tempi di percorrenza dalla sede lavorativa a quella dell'assemblea, nell'ambito del monte ore previsto per assemblea.

Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste all'Ufficio competente in materia di Relazioni Sindacali con preavviso scritto di almeno 3 giorni lavorativi (il sabato non viene considerato giorno lavorativo), con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNQ,4/12/2017 durante lo svolgimento delle assemblee sindacali, è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili così come individuate nel precedente punto A) con le modalità e i contingenti di personale indicati.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Per quanto non previsto dal presente CCDI si rimanda alle norme previste dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dal D.L. 20 settembre 2015, n. 146, convertito dalla legge 12 novembre 2015, n. 182. , dall'accordo nazionale 19/9/2002 integrato con l'accordo 8/3/2016 e dai C CCNQ e CCNL in vigore.

Biella, 03/05/2019

**Per la parte datoriale**

**Comune di Biella**

Firmato

**Per la parte sindacale**

**R.S.U.**

Firmato

C.G.I.L. - F.P.

Firmato

C.I.S.L.- F.P.

Firmato

U.I.L. F.P.L.

ASSENTE

C.S.A.

Firmato