



Comune di Verrone
Provincia di Biella

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**

Anno 2025

SOTTOSCRITTO IN DATA
23/12/2025

Preintesa del 15/12/2025

COMUNE DI VERRONE
(Provincia di Biella)

L'anno duemilaventicinque, il giorno 23 del mese di dicembre presso il Comune di Verrone si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale Lo Manto dr.ssa Nicoletta
2. Responsabile servizio personale	Cinzia Bossi

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Roberto Panella
CISL FP	Maurizio Costa

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Marcello Nicola	Petrassi

J v
f B jnw D P

Costituzione della delegazione trattante

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

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta
2. Responsabile servizio personale	Cinzia Bossi

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Roberto Panella
CISL FP	Maurizio Costa

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Marcello Nicola	Petrassi

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
PER LA PRODUTTIVITÀ'**

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

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs. 150/2009).

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

Per l'anno 2025 l'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività disagiate.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nell'importo di € 1,50 al giorno.

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti: PETRASSI Marcello Nicola e SAVIO Massimo.

**Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le
Elevate Qualificazioni**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Sindaco coadiuvato dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

S. S. M. P. J.
4

Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti.

2. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il **85%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale alla percentuale conseguita applicata al budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni comprese fra il **81%** e il **84,99%** si procede alla liquidazione del premio per un importo pari al 70% del budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni comprese fra il **76%** e il **80,99%** si procede alla liquidazione del premio per un importo pari al 60% del budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **75,99%** si procede alla liquidazione del premio per un importo pari al 50% del budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.

4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Per l'anno 2025 si determina nel 25% la percentuale dell'indennità di risultato spettante sull'indennità di posizione per i titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni.

I titolari di incarico di E.Q. che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Le parti concordano di destinare l'importo di € 202,84 derivante dallo 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, ma calcolato ai sensi dell'art. 1 c. 604 della L. 234/21 che prevede che l'integrazione è al lordo dei contributi ed IRAP, ai sensi dell'art. 79 c.3 CCNL 2022 per le E.Q.. Tale importo sarà da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato e sarà da ripartire in proporzione all'ind. risultato spettante a ciascuna E.Q.

Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota

KB AP 5 Jmu

spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%.

Il budget destinato annualmente alla performance organizzativa, viene suddiviso per il numero dei progetti dell'Ente individuando un budget pro-capite sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti ricompresi nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del piano performance. L'importo così determinato verrà riconosciuto al dipendente in base alla percentuale di raggiungimento degli "Obiettivi assegnati", e di seguito rapportato dalla successiva valutazione dell'"Apporto qualitativo del raggiungimento degli stessi", come da scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% di quest'ultimo parametro vengono distribuiti al personale con una valutazione a partire dal 95%.

Alle valutazioni dal 95% sarà attribuito il 100% della performance organizzativa.

Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale con valutazione superiore al 89,99%. L'eventuale avanzo verrà redistribuito proporzionalmente sulla base della percentuale attribuita della performance organizzativa, sino alla completa distribuzione dell'avanzo stesso.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. Nel caso in cui gli obiettivi assegnati non siano stati raggiunti per cause non imputabili al personale dipendente, l'economia derivante sarà ripartita in parti uguali tra tutti i dipendenti assegnatari di obiettivi nell'anno.
5. Per l'anno 2025 è destinato alla performance organizzativa l'importo di € 14.000,00 ai sensi dell'art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022;

L'elenco dei progetti è il seguente:

- Decennale del Museo del Falso. Supporto amministrativo	€ 800,00
- Cura degli spazi scolastici	€ 1.000,00
- Informatizzazione degli archivi di stato civile – adesione ad ANSC	€ 1.000,00
- Formazione fascicoli elettorali elettronici dall'anno 2015	€ 800,00
- Sostituzione carte identità cartaceee ancora in corso di validità fino al 2031 con quelle elettroniche	€ 600,00
- Manutenzione aree verdi e arredo urbano	€ 1.200,00
- Trasporto per attività extrascolastiche	€ 1.000,00
- Modifiche al PRGC ai sensi dell'art. 17 c. 12 lett. h) e h-ter) della L.R. 56/77	€ 1.000,00
- Supporto Ufficio Polizia Municipale per la predisposizione della documentazione ed atti amministrativi relativi alla candidatura del progetto PNRR misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"	€ 500,00
- Monitoraggio portale PADIGITALE 2026 per verifica nuovi progetti PNRR per i quali presentare la candidatura, con supporto gli uffici interessati per valutazioni in fase di candidatura e per la predisposizione della documentazione necessaria	€ 500,00
- Gestione sistemi di perequazione dei rifiuti urbani attraverso il portale DataEntry Rifiuti	€ 1.000,00
- Nuove modalità di svolgimento del servizio di igiene urbana dall'anno 2026 in base al piano d'ambito area vasta 2025-2030	



DEL C.A.V. COSRAB: partecipazione incontri, verifica ed elaborazione dati da fornire all'Amministrazione al fine di poter effettuare le scelte opportune	€ 1.000,00
- Verifica avvisi di accertamento IMU - TASI e TARI notificati negli anni precedenti e non pagati ed affidamento ad Ader per la riscossione coattiva	€ 950,00
- Modifica ed aggiornamento Regolamento canone unico per occupazione suolo ed esposizione pubblicitaria, Regolamento Entrate e Regolamento IMU	€ 750,00
- Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del PIAO	€ 700,00
- Rispetto tempi medi pagamento	€ 600,00
- Costruzione nuovo asilo nido	€ 600,00

	€14.000,00

Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile del Settore, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.




L'importo così determinato verrà riconosciuto al dipendente in base alla percentuale di valutazione ottenuta nella sezione "TOTALE" della scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.

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.

L'importo così determinato verrà riconosciuto al dipendente in base alla percentuale di valutazione ottenuta nella sezione "TOTALE" della scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.

10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è di n. 2 dipendenti (quota) partecipanti al premio della performance individuale individuato tra coloro che hanno conseguito la migliore valutazione individuale. Qualora i dipendenti con valutazione individuale migliore superassero tale percentuale, si determina che la maggiorazione venga attribuita ai due dipendenti che nel triennio precedente hanno ottenuto la valutazione media più alta.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore **al 70%**: nessuna distribuzione di produttività.

12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 95%** vengono distribuiti al personale con una valutazione a partire dal **95%** nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'Ente, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi rappresentano economia che, se di parte variabile, confluiscono nel bilancio.

13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

L'importo complessivo disponibile per i premi collegati alla performance individuale per l'anno 2025 è di **€ 3.373,23** da corrispondere ai dipendenti.

Art. 24- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno dell'area 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 "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a



seguito delle somme messe a disposizione, verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale 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 2 anni, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Settore 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. Requisiti minimi per l'accesso alla progressione economica sono:
 - a. una valutazione triennale di almeno il 90% di media del punteggio totale della scheda di valutazione, prendendo come riferimento il triennio precedente;
 - b. non aver ricevuto, negli ultimi 3 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, come da allegato 1, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione con esclusione dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, la cui valutazione spetterà al Sindaco, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale. Si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 65%, l'Esperienza professionale il 35%
6. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili.
7. A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
 - Maggiore valutazione rispetto all'anzianità di permanenza nella medesima categoria.

Jm t B Rp 9

- Maggiore anzianità complessiva maturata all'interno dell'Ente dal dipendente
8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
10. 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.
11. Per l'anno 2025 non sono previste risorse destinate per le progressioni economiche.

ALLEGATO 1
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

DIPENDENTE _____ AREA. _____
UFFICIO _____

In aggiunta alla valutazione sulla Performance, viene di seguito valutata l'Esperienza Professionale che concorrerà per il 35% (vedi art. 24 CCDI normativo) sulla valutazione totale

Valore massimo 35	Punteggio
Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Il numero massimo degli anni a cui attribuire i punti è di 15 anni.	

S B JRC Dc

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Verrone**Data:** 23/12/2025

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Lo Manto Nicoletta	<i>Lo Manto Nicoletta</i>
Responsabile servizio Personale	Cinzia Bossi	<i>Cinzia Bossi</i>

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

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Petrassi Marcello Nicola		<i>Marcello Nicola Petrassi</i>

Comune di Verrone	
UTILIZZO FONDO	2025
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:	41.848,78
TOTALE RISORSE FISSE AVVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	30.602,41
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	11.246,37

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	16.668,09	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.731,84	
Total utilizzo risorse stabili (D)	21.399,93	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	9.202,48	
Total utilizzo progressioni	16.668,09	
		8.905,75
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)		
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.124,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091_Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	1.216,62	
Total utilizzo risorse vincolate (F)	2.340,62	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		

A. P. P. J.

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	735,00	735,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	14.000,00	8.467,48
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.373,23	3.373,23
Total utilizzo altre indennità (H)	18.108,23	9.202,48
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	41.848,78	30.602,41
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	0,00



