

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL BIENNIO 2018 - 2019**

*02/07/2019 è stata convocata per il giorno 10/07/2019 alle ore 14.30*  
 In data ..... alle ore ..... presso la residenza municipale del comune di PISOGNE, ha avuto luogo l'incontro tra:

*la delegazione di parte pubblica:*

Presidente - Dott. Giovanni Barberi Frandanisa - Segretario comunale	P [ ]	A [ ]
Componente - D.ssa Silvia Zana - Responsabile di settore	P [ ]	A [ ]
Componente - Ing. Angelo Giuseppe Venturini - Responsabile di settore	P [ ]	A [ ]
Componente - Dott. Gianpiero Mascarino - Responsabile di settore	P [ ]	A [ ]

*la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Giorgio Cotti Cometti	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Roberto Sanzogni	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Mauro Scaroni	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	- Savina Silini		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	- Fausto Cancellerini		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	- Giuseppe Quetti		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	- Fulvio Betta		P [ ]	A [ ]

*per la sottoscrizione del presente CCDI 2018/2019*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. 2018/2019 del personale dipendente del Comune di Pisogne.

*Non potendosi presentare all'orario e giorno stabilito, le firme sono state apposte disgiuntamente in date ed orari diversi.*

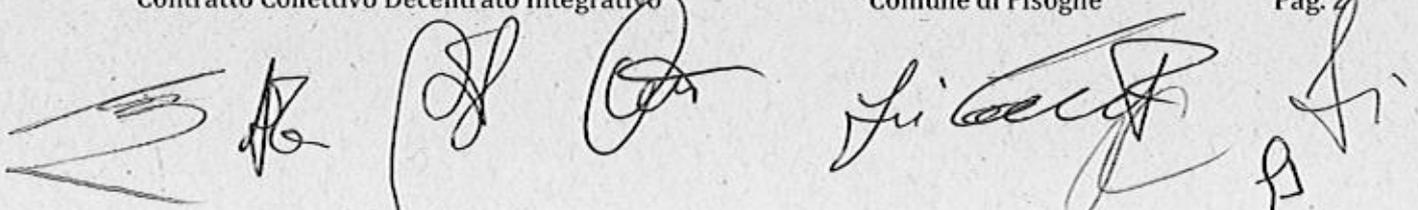
*L'ultima firma è stata apposta in data 15/07/2019.*

*[Handwritten signatures of representatives from both the public and syndical delegations]*

## COMUNE DI PISOGLNE (BS)

### Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
CAPO I – Disposizioni Generali .....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	7
Art. 8 – Principi generali .....	7
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	7
Art. 10 – Indennità per il personale della categoria B1 (art. 70 – septies CCNL) .....	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	12
CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	13
CAPO V – Performance e Premio individuale .....	13
Art. 14 – Disciplina della performance collettiva .....	13
Art. 15 – Disciplina della performance e del premio individuale.....	14
CAPO VI – Sezione polizia locale .....	17
Art. 16 – Indennità di servizio esterno .....	18
Art. 17 – Indennità di funzione .....	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	20
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....	20
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	20
Art. 19 – Reperibilità.....	20
Art. 20 – Lavoro straordinario.....	21
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	21
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro .....	21
Art. 23 – Indennità di lavoro notturno, festivo e festivo notturno.....	22
CAPO II – Discipline Particolari .....	22
Art. 24 – Personale comandato o distaccato .....	22
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....	22
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	22
CAPO IV – Disposizioni Finali .....	23
Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	23
Art. 28 – Disposizioni finali.....	24

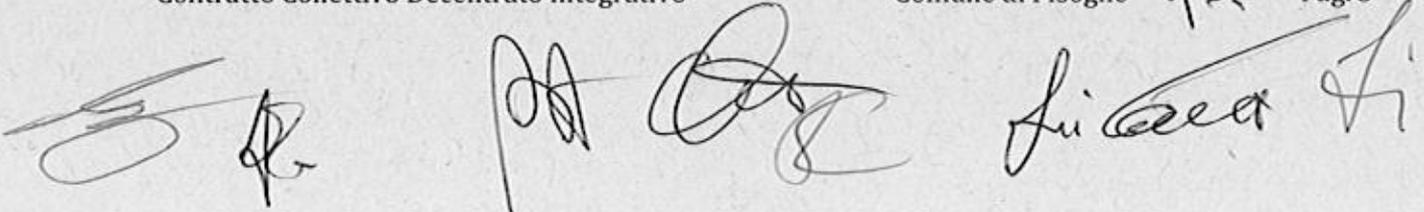


## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 178 del 27/11/2015;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 102 del 18/05/2018
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.



**Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

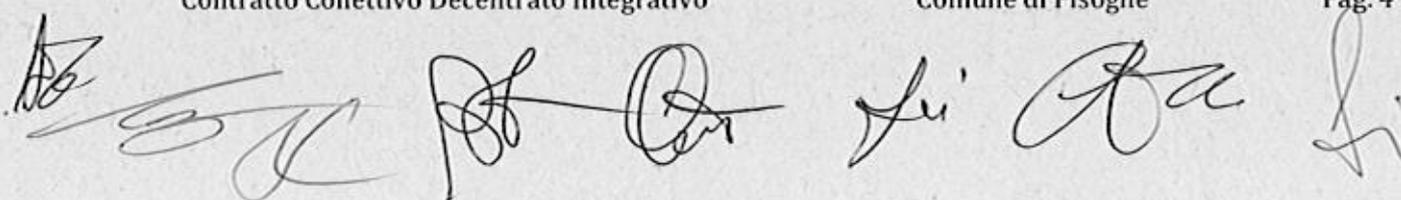
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2019**, ovvero fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo (art. 8 c. 7 CCNL2016-2018);
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

**Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The signatures are positioned above the footer text.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

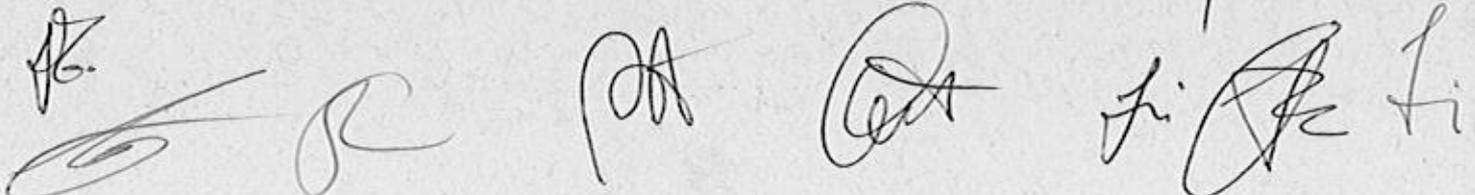
### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;  
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 26 del 05/11/2018;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa;

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

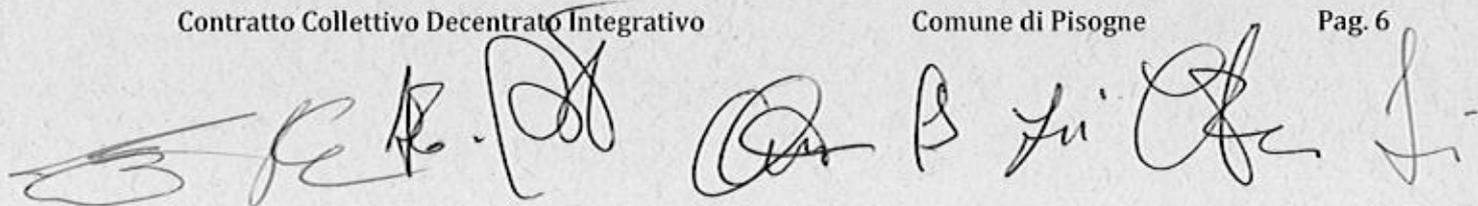
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



**CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

**Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) 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 gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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 e/o 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;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi



disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

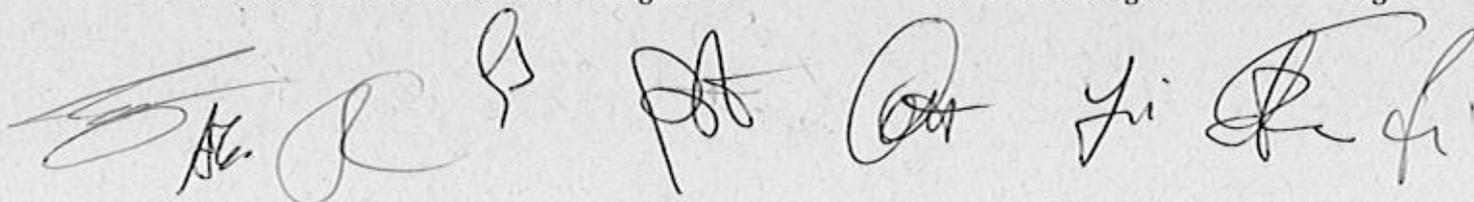
### CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

#### Art. 8 – Principi generali

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; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. 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;
6. 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;
7. 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 Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nei successivi artt. da 9 a 14 si applicano dal 1° gennaio 2018.

#### Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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:



## COMUNE DI PISOGNE (BS)

- Espletamento di attività esposta a rischio (come da specifiche sotto indicate: A. ATTIVITÀ A RISCHIO): euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiate (come da specifiche sotto indicate: B. ATTIVITÀ DISAGIATE): euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori (come da specifiche sotto indicate: C. MANEGGIO VALORI): euro 1,55 al giorno.
2. Al fine della quantificazione preventiva dell'indennità condizioni lavoro ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 2016-2018 sono considerati 230 giorni di presenza convenzionale nell'anno, al netto delle giornate di ferie previste nell'anno per il personale con una articolazione di lavoro su 5 giorni settimanali; sono considerati 280 giorni di presenza convenzionale nell'anno, al netto delle giornate di ferie previste nell'anno, per il personale con una articolazione di lavoro su 6 giorni settimanali. Convenzionalmente la stessa proporzione (incidenza di 50 giorni annui ogni giorno di articolazione di orario di lavoro settimanale) viene adottata per coloro che hanno un'articolazione di orario di lavoro inferiore ai 5 giorni settimanali.
  3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
  4. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

### A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa competente dovrà attestare, con cadenza almeno annuale, l'effettivo svolgimento delle attività a rischio da parte degli addetti.

I profili professionali, ossia coloro che manovrano mezzi meccanici a motore particolari, cui compete tale indennità e le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono sottoindicati.

L'importo dell'indennità di rischio ai sensi dell'art. 41 del CCNL 2004 è determinata in € 30 mensili lorde

ANNO 2018

Profili professionali	n. addetti	Somma prevista
Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale ed alla pulizia strade	6	€ 2.160,00
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>€ 2.160,00</b>

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

A decorrere dal 1<sup>^</sup> giugno 2019 l'indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

ANNO 2019

<i>Profili professionali</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale ed alla pulizia strade</i>	6	€ 1.705,00
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>€ 1.705,00</b>

### B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa competente dovrà attestare, con cadenza almeno annuale, l'effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte degli addetti.

L'indennità a decorrere dal 1<sup>^</sup> giugno 2019 viene quantificata in € 1,00 al giorno ad eccezione degli operai Staffoni Renato e Martensini Giovanni ai quali verrà riconosciuta un'indennità giornaliera rispettivamente di € 3,75 e di € 2,25.

I profili professionali, cui compete tale indennità e le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

ANNO 2019

<i>Prestazioni lavorative</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Servizio nettezza urbana</i>	2	€ 270,00
<i>Servizio manutenzione ed alla viabilità comunale</i>	3	€ 940,00
<i>Servizio manutenzione del verde</i>	1	€ 135,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.345,00</b>

### C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

In relazione agli importi maneggiati si attribuisce la seguente indennità:

Importo annui	Indennità giornaliera
fino a € 5.000,00	€ 1,00 die
Oltre € 5.000,01	€ 1,55 die

Si concorda di riconoscere all'economista l'indennità massima di 1,55 € al giorno.

L'indennità è erogata per ogni giorno lavorativo di effettivo esercizio delle funzioni. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualsiasi titolo e le giornate ove non viene svolta l'attività di incasso delle somme.

Le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Profilo professionale e Servizi	n. addetti	Somma prevista
Agenti contabili: Servizi Demografici- Servizio Economato- Polizia Locale	4	€ 1.700,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.700,00</b>

### Art. 10 – Indennità per il personale della categoria B1 (art. 70 – septies CCNL)

Per il personale che viene assunto in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, è confermata l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996

Categoria	n. addetti	Importo annuo indennità spettante	
		Anno 2018	Anno 2019
B1 - B2 - B3 or. - B4 or.	6 tempo pieno	€ 387,36	€ 387,36
B1 - B3 or. - B4 or.	3 part-time >50%	€ 102,72	€ 122,04
<b>TOTALE</b>		<b>€ 490,08</b>	<b>€ 509,40</b>

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente a consuntivo, secondo i seguenti criteri generali:

## COMUNE DI PISOGLNE (BS)

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno nominate a responsabile di servizio in base ad apposito decreto da parte dell'organo competente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- d) L'indennità è riproporzionata in base alla ridotta prestazione lavorativa.

Si individuano quali "specifiche responsabilità" le funzioni corrispondenti ai seguenti responsabili di servizio:

ANNO 2018

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
<i>Resp. Servizio Affari Generali (D)</i>
<i>Resp. Servizi demografici (D)</i>
<i>Resp. Sport biblioteca turismo (C)</i>
<i>Resp. Servizio Finanziario, personale (C)</i>
<i>Resp. Commercio (D)</i>
<i>Resp. Servizi Sociali (D)</i>
<i>Resp. Edilizia Privata (C)</i>
<i>Resp. Servizio LL.PP.(D)</i>
<i>Resp. Protezione civile e patrimonio boschivo (C)</i>
<i>Resp Polizia Locale (D)</i>

ANNO 2019

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
<i>Resp. Servizio Affari Generali (D)</i>
<i>Resp. Servizi demografici (D)</i>
<i>Resp. Sport biblioteca turismo (C)</i>
<i>Resp. Servizio Finanziario, personale (C)</i>
<i>Resp. Commercio (D)</i>
<i>Resp. Servizi Sociali (D)</i>
<i>Resp. Edilizia Privata (C)</i>
<i>Resp. Servizio Tecnico Manutentivo (C)</i>
<i>Resp. Servizio "Coordinamento operai"(B)</i>

## COMUNE DI PISOgne (BS)

Sino a diversa disciplina l'indennità per specifiche responsabilità verrà erogata in modo graduale in base ai requisiti previsti nel regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

### ASSEGNAZIONE IMPORTI

- Per coloro che posseggono un solo requisito: € 500,00 annui;
- Per coloro che posseggono almeno due requisiti: € 900,00 annui;
- Per coloro che posseggono tre requisiti € 1.200,00 annui

La individuazione delle "specifiche responsabilità" e le funzioni corrispondenti saranno oggetto di provvedimento di nomina da parte del Sindaco a Responsabili di Servizio ai sensi dell'art. 10 comma 1 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

*Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono come cifra massima le seguenti:*

### ANNO 2018

Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
Responsabili di Servizio	10	€ 10.200,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 10.200,00</b>

### ANNO 2019

Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
Responsabili di Servizio	9	€ 8.300,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 8.300,00</b>

### Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

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;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente a consuntivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

*Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:*

<i>Responsabilità, compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Ufficio di Stato Civile/Anagrafe/elettorale:</i>	<i>1</i>	<i>€ 300,00</i>
<b>TOTALE</b>		<b>€ 300,00</b>

### CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

**Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

**Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018**

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21/05/2018

### CAPO V – Performance e Premio individuale

**Art. 14 - Disciplina della performance collettiva**

Le risorse destinate alla performance collettiva sono quantificate nei seguenti progetti:

1. progetto neve: è regolamentato per il primo semestre 2018 dal progetto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 189 del 07/11/2017 e per il secondo semestre 2018 dalle condizioni economiche allegate al presente CCDI che richiamano l'ordinanza del Sindaco del 21/11/2018; importo annuo destinato € 17.000,00

2. progetto "cimiteri anno 2017 e 2018" è regolamentato con il progetto approvato con delibera di giunta comunale n. 152 del 25/10/2016- importo annuo destinato € 8.000
3. progetto pronta disponibilità viene approvato con deliberazione di Giunta comunale del 24 maggio 2019 – importo annuo destinato € 10.000,00

#### Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei vari istituti comportanti delle specifiche indennità.

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4 comma 2 lettera b-c) del CCNL 01.04.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse sono distribuite tra il personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali. Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibilità

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e i criteri di misurazione adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Il comune di Pisogne ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di giunta comunale n. 102 del 17 maggio 2018 a cui si rinvia e di cui si riporta un mero stralcio operativo:

Nel Sistema adottato dall'Ente, la misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di PO è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel decreto di nomina.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema definisce un peso massimo ed uno minimo da attribuire, a cura del valutatore, alla valutazione su obiettivi e alla valutazione delle prestazioni/comportamenti. Le aree di valutazione delle prestazioni riguardano:

- comportamenti organizzativi;
- qualità delle prestazioni.

Per il raggiungimento degli obiettivi si procede come descritto nel sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa.

Per la valutazione delle prestazioni: il valutatore esprime un giudizio, riconducibile ad una percentuale, come nello schema seguente:

GIUDIZIO	PERCENTUALE
Insufficiente	0%
Sufficiente	50%
Buono	80%
Ottimo	100%

Le percentuali sono poi ponderate per il peso che il valutatore ha assegnato a ciascun elemento nella scheda di valutazione.

Il punteggio complessivamente ottenuto dal dipendente corrisponderà alla percentuale di indennità di risultato/produzione da erogare, solo se il punteggio finale è superiore al 50%.

La valutazione da 0 a 50% è considerata negativa.

Al fine di garantire una distribuzione del fondo quale riconoscimento del contributo fornito dal dipendente, in base al confronto fra le attese dell'organizzazione ed il risultato effettivo conseguito, e che garantisca equità e coerenza rispetto agli obiettivi prefissati dall'organizzazione, si prevede di destinare il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance

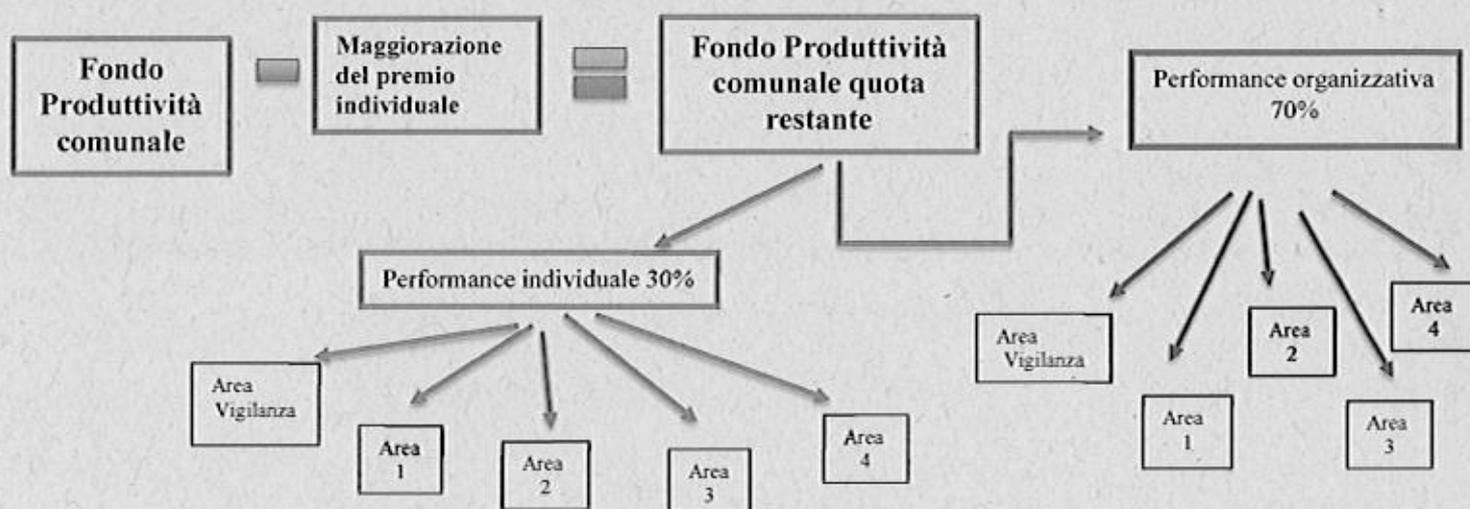
## COMUNE DI PISOGNE (BS)

individuale per la maggiorazione del premio individuale e suddividere il restante fondo destinando il 30% della quota residuale per le performance individuali ed il 70 % per la performance organizzativa. Per garantire una più equa distribuzione dei fondi come sopra determinati è necessario suddividerli in una serie di fondi di Area in base:

**Performance individuale:** tot. Fondo rapportato alla  $\sum$  del peso valutazione su obiettivi X presenza potenziale di tutti i dipendenti, moltiplicato per la  $\sum$  del peso valutazione su obiettivi X presenza potenziale dei dipendenti appartenenti all'area;

**Performance organizzativa:** tot. Fondo rapportato alla  $\sum$  del totale peso della scheda di valutazione X presenza potenziale di tutti i dipendenti, moltiplicato per la  $\sum$  del totale peso della scheda di valutazione X presenza potenziale dei dipendenti appartenenti all'area.

Convenzionalmente si considera in 1.600 ore le ore di presenza di un dipendente tempo pieno (36 h settimanali), mentre i part-time vengono considerati in rapporto alla presenza settimanale/annuale.



I Fondi così determinati vengono ripartiti:

**Performance individuale:** tot. Fondo per area in rapporto alla  $\sum$  del peso degli obiettivi X presenza potenziale di tutti i dipendenti appartenenti all'area, moltiplicato per il risultato finale conseguito (obiettivi) X la presenza effettiva del singolo dipendente

**Performance organizzativa:** tot. Fondo per area in rapporto alla  $\sum$  del totale peso scheda di valutazione (100) X presenza potenziale di tutti i dipendenti appartenenti all'area, moltiplicato per il risultato finale conseguito (tot. scheda di valutazione) X la presenza effettiva del singolo dipendente.

*[Handwritten signatures and initials]*

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **nucleo di valutazione** (o **Organismo Interno di Valutazione**), in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'**art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999**, come modificato dal **CCNL del 22.01.2004**.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del **comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo della presenza si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

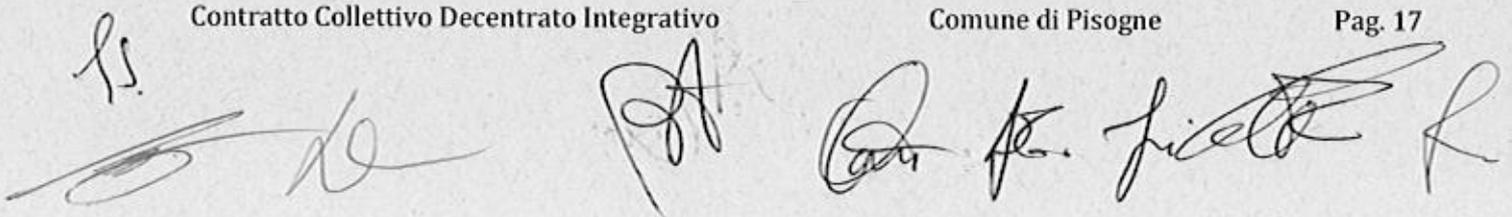
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2016/2018. vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente e comunque non inferiore a 5.

### CAPO VI – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.



**Art. 16 – Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

L'indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° giugno 2019.

*Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:*

<i>Compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Servizio esterno polizia locale</i>	3	€ 402,50
<b>TOTALE</b>		<b>€ 402,50</b>

**Art. 17 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL 2016/2018. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: 900 euro;
- b) Sottoufficiali: 1.200;
- c) Ufficiali direttivi: 1.500;
- d) Ufficiali dirigenti: da 1.700.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale della competente posizione organizzativa.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate

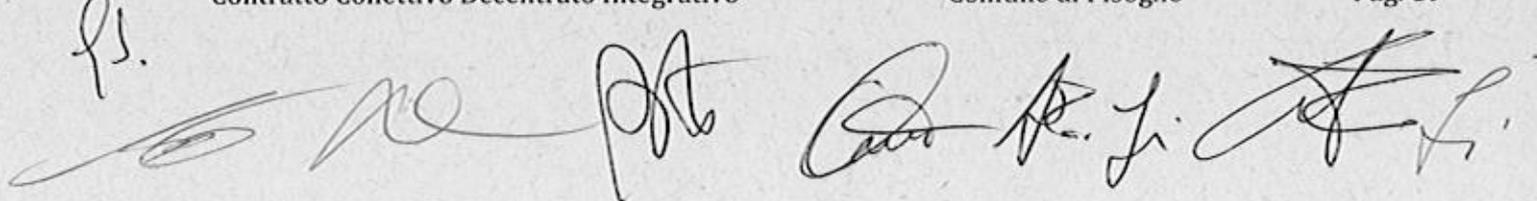
COMUNE DI PISOGLNE (BS)

- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

<i>Indennità di funzione</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Responsabili di Servizio</i>	2	€ 2.400,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 2.400,00</b>

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

fs.



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

### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

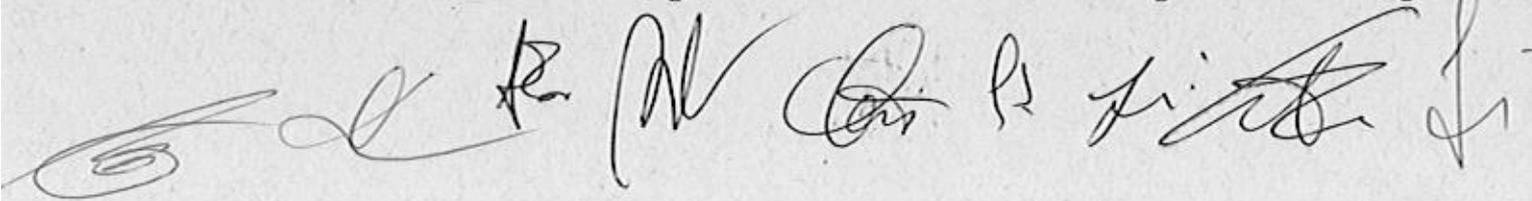
Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- 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, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### Art. 19 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità, a decorrere dal 1° giugno 2019, nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per reperibilità sono:



## COMUNE DI PISOGNE (BS)

PROFILO PROFESSIONALE	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
<i>Gli addetti ai Servizi Demografici(2)</i>	2	€ 530,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>		<b>€ 530,00</b>

### Art. 20 – Lavoro straordinario

In applicazione agli artt. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e dell' art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 2016/2018, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 ore annue;

In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in:	<b>€ 7.259,35</b>
--	-------------------

Il pagamento del lavoro straordinario avviene con cadenza semestrale.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

### Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli artt. 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, 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

### Art. 22– Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL 2016/2018 e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano che restano confermati i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare attualmente presenti nell'Ente per i dipendenti sia a tempo pieno che part-time.

### Art. 23 – Indennità di lavoro notturno, festivo e festivo notturno

In applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.09.2000 e ribadito dall'ARAN con risposta n. 16 del 02/01/2019 "dopo il contratto «nulla è cambiato in ordine al finanziamento»." viene corrisposta in base all'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata al termine del semestre.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale maggiorazione sono previste per un importo annuale pari a:
---

€ 1.000,00
------------

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

## CAPO II – Discipline Particolari

### Art. 24 – Personale comandato o distaccato

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

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente 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

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

PS  
Comune di Pisogne

Pag. 22

## COMUNE DI PISOGNE (BS)

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### CAPO IV – Disposizioni Finali

#### Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione/Ente/Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

L'Amministrazione/Ente/Azienda s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione/Ente/Azienda assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione/Ente/Azienda deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante del lavoratore per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

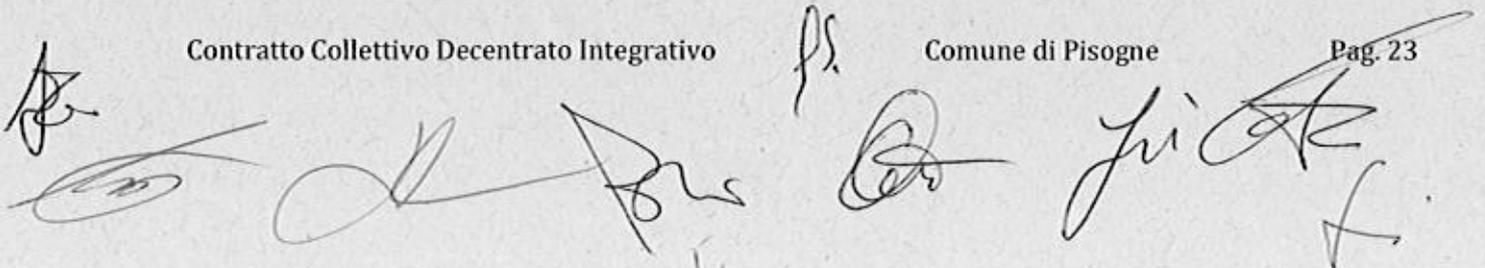
La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera – a) del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151 del 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Come disposto dall'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL 2016 – 2018:

*Sono oggetto di contrattazione integrativa: le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;*

Per quanto riguarda il presente ccdi si provvederà con una seduta di contrattazione previo coinvolgimento del datore di lavoro, dell'RSPP e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza i quali individueranno le eventuali criticità.

Copia di quanto stabilito in questo articolo verrà trasmesso, a cura dell'amministrazione, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e per conoscenza al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.



**Art. 28 – Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCDI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 1, comma 4.

Come disposto dall'art. 68 comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018 "Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile

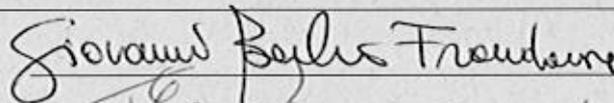
Come disposto dall'art. 67 c. 3 del CCNL 2016-2018 lettera e): "Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;"

Come disposto dall'art. 2 comma 7 del CCNL 2016 – 2018 "Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo."

PISOGNE, Li \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

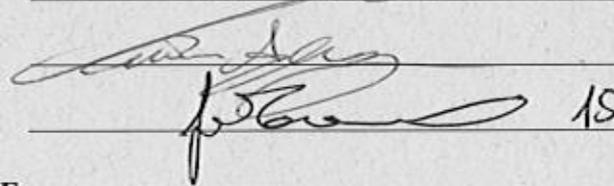
Dott. Barberi Frandanisa Giovanni

 12-7-2019 ore 9,46

Dott.ssa Silvia Zana

 12-7-2019

Ing. Angelo Giuseppe Venturini

 15/07/19

Dott. Gianpiero Mascarino

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE  
PER LA R.S.U.**











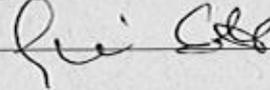
COMUNE DI PISOGNE (BS)

Sig.ra Silini Savina

Sig. Cancellerini Fausto

Sig. Quetti Giuseppe

Sig. Betta Fulvio



**I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI\_**

FP - CGIL - *Giorgio Cotti Cometti*

FP - CISL - *Mauro Scaroni*

UIL - FPL - *Roberto Sanzogni*

