



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2020-2022**

In data .....ottobre alle ore .....presso la residenza municipale del Comune di Zone, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da ELISA CHIARI– segretario comunale, Presidente,

*Elisa CHIARI*

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

MAURO SCARONI –CISL-FPS

*Mauro SCARONI*

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. //

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2020 – 2022 che si compone di n. 28 pagine e di n. 24 articoli. L'ipotesi relativa è stata sottoscritta in data 6 ottobre.



## SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali .....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto .....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	5
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....	6
CAPO I Risorse e Premialità .....	6
Art. 5 Quantificazione delle risorse .....	6
Art. 6 Strumenti di premialità .....	7
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale .....	10
Vincoli alle risorse.....	10
Requisiti di partecipazione .....	10
Procedure selettive e criteri di valutazione .....	10
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	12
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa.....	12
Art. 10 Premio correlato alla performance individuale .....	12
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale .....	13
CAPO III Disciplina delle indennità.....	14
Art. 12 Principi generali .....	14
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) .....	14
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità.....	17
Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....	19
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	21
Art. 16 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	21
Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni.....	21
CAPO V CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	22
Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	22
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	24



**Comune di Zone**  
Provincia di Brescia

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro .....	24
Art. 19 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	24
Art. 20 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	25
Art. 21 Flessibilità dell'orario di lavoro .....	25
Art. 22 Orario multiperiodale .....	26
Art. 23 Mensa .....	26
CAPO II Disposizioni Finali.....	27
Art. 24 Salute e sicurezza sul lavoro .....	27
Allegato A .....	28
Destinazione fondo risorse decentrate .....	28



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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 seguenti 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 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il 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) Il 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) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 31/01/2017;
  - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 1° marzo 2019;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

#### 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, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2022;**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. 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.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

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

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.
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 datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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 per l'incontro finalizzato alla definizione di clausole controverse 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 trenta 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.



## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I Risorse e Premialità

#### Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2020, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 93 del 12.08.2020. Le risorse disponibili per l'anno 2020, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 8.063,38.<sup>1</sup>
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, 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. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo;<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> L'importo è inferiore a quello del 2019, che ammontava ad € 12.908,08 per l'istituzione di una nuova posizione organizzativa a cui è stata attribuita la responsabilità della ragioneria, prima delegata al segretario comunale.



**Art. 6**  
**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, 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) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
  - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.



## Art. 7

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - 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, 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;
  - 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. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2019/2021, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:



FONDO INCENTIVANTE ANNI 2020/2022  
VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	2020	2021	2022
Fondo risorse decentrate	15.279,99	22.925,31	26.877,08
<b>RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)</b>			
Progressioni orizzontali storiche	4.972,01	4.972,01	5.497,63
Differenziali PEO personale in essere	254,93	254,93	254,93
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno		525,62	0,00
Indennità di comparto	2.271,60	2.271,60	2.271,60
Indennità professionali (es.: educatrici)			
Altri istituti			
<b>TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI</b>	<b>7.243,61</b>	<b>7.769,23</b>	<b>7.769,23</b>

<b>RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>8.036,38</b>	<b>15.156,08</b>	<b>19.107,85</b>
--------------------------------------------------	-----------------	------------------	------------------

<b>RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)</b>			
Performance organizzativa	994,82	3.006,69	6.958,46
Performance organizzativa aumento DL 34	758,23	4.549,39	4.549,39
Performance individuale	3.500,00	4.000,00	4.000,00
Performance collettiva			
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	2.783,33	3.600,00	3.600,00
Indennità funzione PM			
Indennità di turno			
Indennità di rischio (solo per 2018)			
Indennità di disagio (solo per 2018)			
Indennità maneggio valori (solo per 2018)			
Indennità condizioni lavoro			
Indennità servizio esterno PM			
Indennità di reperibilità			
Maggiorazioni lavoro festivo			
Altri istituti variabili			
<b>TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI</b>	<b>8.036,38</b>	<b>15.156,08</b>	<b>19.107,85</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>15.279,99</b>	<b>22.925,31</b>	<b>26.877,08</b>
Residui	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>



### **Art. 8**

#### **Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite dalla contrattazione collettiva e/o nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### **Vincoli alle risorse**

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO variano in ragione d'anno e sono definite dall'art.7 comma 4, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
  - i. Nel 60% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche.

#### **Requisiti di partecipazione**

- c. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 30 mesi nella posizione economica di appartenenza.
- d. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 dei punteggi di valutazione assegnato ad ogni fascia di valutazione.
- e. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

#### **Procedure selettive e criteri di valutazione**

- f. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento.
- g. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- h. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori presieduta dal Segretario comunale o dal Segretario comunale stesso, che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti,



## Comune di Zone Provincia di Brescia

definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione.



## CAPO II Performance organizzativa e individuale

### Art. 9

#### Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
4. Nel piano delle performance 2020/2022 sono stati previsti i progetti: *vicini al cittadino* e *Lavoro in emergenza*. Qualora le risorse non dovessero essere utilizzate per la performance organizzativa relativa, saranno destinate a quella individuale.

### Art. 10

#### Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$



P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiori a € 3.000,00 per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)

#### Art. 11

#### Maggiorazione del premio individuale

1. Al 20% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma \text{dip} + 0,3 \times (10\% \Sigma \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\Sigma \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente



### CAPO III Disciplina delle indennità

#### Art. 12 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 competenza del Segretario comunale, salvo diversa determinazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
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.
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 nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019**.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

#### Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.



2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - i. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa,



sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicantanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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 maneggio di valori di cassa.

10. È 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 Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
--	----------------------	-------------------	------------------



A	personale esposto a rischio		€ 3,00	
B	personale esposto a disagio		€ 2,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 2,00	
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€5,00	

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 7,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 8,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Per l'anno 2019 vengono stanziati le seguenti somme per l'eventuale operatore ecologico che dovesse essere assunto: € 275,00 per indennità di rischio giornaliera, considerando un'attività lavorativa di n. 5 mesi. Qualora la somma indicata non venisse destinata alla predetta finalità, andrà a vantaggio della produttività collettiva.

#### Art. 14

##### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. 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 enti;



- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

**A) Sostituzione del Responsabile o titolare di posizione organizzativa nella firma di atti a valenza esterna:**

Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni e atti a rilevanza esterna non espressivi di volontà in nome e per conto dell'ente che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa perché di entità non rilevante, consente il riconoscimento di una indennità in misura proporzionale alla retribuzione di posizione del Responsabile di servizio sostituito, entro il valore massimo di € 1.000,00;

**B) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:**

**1. Responsabilità procedimenti di spesa**, fino ad un massimo di € 1.000,00, graduando l'importo in proporzione alle risorse assegnate e/o gestite (minimo Euro 20.000,00; oltre Euro 100.000,00 = indennità massima);

**2. Responsabilità istruttoria**, da un minimo di € 250,00 fino ad un massimo di € 1.000,00, graduando l'importo in base ai seguenti criteri (punteggio massimo 30 punti = indennità massima; punteggio minimo 15 punti = indennità minima):

- complessità quadro normativo di riferimento (complesso = 5 punti; molto complesso = 10 punti);
- competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (elevate = 5 punti; molto elevate = 10 punti);
- particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa (elevata = 5 punti; molto elevata = 10 punti).

2. 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** tra quelle indicate alle lettere A), B) e C), con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 2.500,00

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

5. Le indennità che vengono stabilite per il 2020 sono così determinate nel loro importo annuo:

- Responsabile procedimento tributi e gestione giuridica personale: € 1.800,00;



- Responsabile servizi demografici: € 1.000,00;
- Responsabile spesa e bilancio: € 1.000,00;

### Art. 15

#### Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 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.

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;

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

[*ad esempio*

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi;]

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, su proposta del Segretario, sentita la Conferenza dei responsabili, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché 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.

7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.



## Comune di Zone Provincia di Brescia

8. Per l'anno 2020 non è prevista l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo, in considerazione del fatto che viene erogata al responsabile dei demografici un'indennità per specifiche responsabilità di € 1.000,00 annui.



#### CAPO IV

### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### Art. 16

#### Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Segretario comunale/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

#### Art. 17

#### Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, sono stabilite nel Regolamento adottato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 58 del 16 ottobre 2018.
2. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.



CAPO V  
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative<sup>3</sup>**

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

---

<sup>3</sup> Allo stato attuale presso il Comune di Zone è in servizio una sola titolare di PO.



2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>100%</i>

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.



TITOLO III  
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I  
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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%.

2. 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.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



### **Art. 20**

#### **Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 156;
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
  - 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. 21**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi



**Art. 22**

**Orario multiperiodale**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n.16 (*fino al massimo 26*) settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

**Art. 23**

**Mensa**

1. Compatibilmente con il tetto della spesa di personale 2011-2013 le parti concordano sulla necessità di istituire il servizio mensa per i dipendenti comunali;



## CAPO II Disposizioni Finali

### Art. 24 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione 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.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, 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 dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### Art. 25 Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 e 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

.....



## Allegato A

### Destinazione fondo risorse decentrate

DESCRIZIONE	2020	2021	2022
<b>Fondo risorse decentrate</b>	15.279,99	19.175,31	19.174,93
<b>Risorse non contrattabili</b>			
Progressioni orizzontali storiche	4.972,01	4.972,01	5.497,63
Differenziali PEO personale in essere	254,93	254,93	254,93
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno		525,62	1.174,96
Indennità di comparto	2.271,60	2.894,40	2.894,40
Indennità professionali (es.: educatrici)			
Altri istituti			
<b>TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI</b>	<b>7.243,61</b>	<b>8.392,03</b>	<b>9.567,00</b>
<b>RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>			
	<b>8.036,38</b>	<b>10.783,28</b>	<b>9.607,93</b>
Performance organizzativa	994,82	1.000,00	1.000,00
Performance organizzativa aumento dl 34	758,23	4.549,39	4.549,39
Performance individuale	3.500,00	2.433,89	1.258,55
Performance collettiva			
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	2.783,33	2.800,00	2.800,00
Indennità funzione PM			
Indennità di turno			
Indennità condizioni lavoro			
Indennità servizio esterno PM			
Indennità di reperibilità			
Maggiorazioni lavoro festivo			
Altri istituti variabili			
<b>TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI</b>	<b>8.036,38</b>	<b>10.783,28</b>	<b>9.607,94</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>15.279,99</b>	<b>19.175,31</b>	<b>19.174,93</b>
Residui	0,00	0,00	0,00