



COMUNE DI BORNO  
PROVINCIA DI BRESCIA

---

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON  
DIRIGENTE  
PER IL TRIENNIO 2021 – 2023**

In data 29/12/2021 in videoconferenza presso la residenza municipale del comune di Borno, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte datoriale:*

Presidente – Cortesi Laura – Segretario comunale

P [ ] A [ ]

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP Cotti Cometti Giorgio

P [ ] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2021 – 2023.

**Per la delegazione di parte datoriale:** Presidente \_\_\_\_\_

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CGIL – FP \_\_\_\_\_



## 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 .....                                                                                                      | 3  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....                                                                                                                                 | 3  |
| 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  |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....                                                                                           | 5  |
| Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale .....                                                                                                              | 6  |
| CAPO II – Performance organizzativa e individuale.....                                                                                                                                 | 8  |
| Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa .....                                                                                                                         | 8  |
| Art. 10 – Premio correlato alla performance individuale.....                                                                                                                           | 8  |
| Art. 11 – Maggiorazione del premio individuale.....                                                                                                                                    | 8  |
| CAPO III – Disciplina delle indennità.....                                                                                                                                             | 10 |
| Art. 12 – Principi generali.....                                                                                                                                                       | 10 |
| Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) .....                                                                                                                      | 10 |
| Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità.....                                                                                                                                 | 11 |
| Art. 15 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....                                                                                                                      | 12 |
| CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....                                                                                                                  | 14 |
| Art. 16 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....                                                                                                   | 14 |
| Art. 17 – Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art.<br>113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni ..... | 14 |
| Art. 18 – Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....                                                                                                            | 15 |
| CAPO V – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni<br>organizzative .....                                                                 | 16 |
| Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni<br>organizzative .....                                                                | 16 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....                                                                                                               | 18 |
| CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....                                                                                                                                  | 18 |
| Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....                                                                                                                                  | 18 |
| Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....                                                                                                                                      | 18 |
| Art. 22 – Orario multiperiodale.....                                                                                                                                                   | 18 |
| CAPO II – Disposizioni Finali .....                                                                                                                                                    | 19 |
| Art. 23- Salute e sicurezza sul lavoro .....                                                                                                                                           | 19 |
| Art. 23 – Innovazioni tecnologiche .....                                                                                                                                               | 19 |
| Art. 25 – Clausola finale .....                                                                                                                                                        | 19 |





## **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 maggio 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 con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 13/05/2008 e successivamente modificato con deliberazione del commissario prefettizio n. 13 del 23/03/2010;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 19 del 23/02/2012;
  - 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.

#### **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;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2023**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, 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 pubblica, 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. In tal caso, le parti si riservano di modificare e/o integrare il presente accordo in una nuova e successiva sessione negoziale.
6. Il presente CCI sostituisce 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 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 30 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 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 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.  
Con determinazione dirigenziale n. 380 del 17/12/2021 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 per un totale di € 30.289,42, di cui € 25.884,15 per la parte stabile ed € 4.405,27 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ivi compresa la decurtazione di parte stabile pari a € 5.230,51 per il personale trasferito all'Unione Antichi Borghi di Valle Camonica.
2. Come risulta dalla determinazione dirigenziale n. 380 del 17/12/2021, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2021, 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 CCNL 21/05/2018, ammontano a € 25.766,12.
3. 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 e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia, oltre che per il ricalcolo a consuntivo dell'adeguamento del limite al trattamento economico accessorio ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 179877/2020; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed 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) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
  - f) 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.

#### 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 rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono 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;
  - 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 annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
4. La ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione un apposito incontro in merito, nei modi e nei termini indicati nell'art. 3, comma 2, del presente contratto integrativo.
5. Per l'anno 2021, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 197 del 10/12/2021, la ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 25.766,12, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, in applicazione del precedente punto 3, risulta essere la seguente:
- a) € 10.884,00 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;
  - b) € 7.255,00 per i premi correlati alla performance individuale, di cui € 215,95 per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente contratto integrativo;
  - c) € 3.054,00 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 12 e 13 del presente contratto integrativo;
  - d) € 3.573,00 per i compensi per specifiche responsabilità, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 12, 14 e 15 del presente contratto integrativo;
  - h) € 1.000,12 per le nuove progressioni economiche, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo.

#### **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 nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
- 3. Si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

##### **Vincoli alle risorse**

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO ammontano ad € 1.000,12, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto. In aggiunta a tali risorse vengono annualmente resi disponibili gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto per l'anno precedente;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiale dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50 % 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 poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

| Cat. A |        | Cat. B |        | Cat. C |        | Cat. D |        |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| A1     |        | B1     |        | C1     |        | D1     |        |
| A2     | 3 anni | B2     | 3 anni | C2     | 3 anni | D2     | 4 anni |
| A3     | 3 anni | B3     | 3 anni | C3     | 4 anni | D3     | 4 anni |
| A4     | 3 anni | B4     | 4 anni | C4     | 5 anni | D4     | 4 anni |
| A5     | 3 anni | B5     | 4 anni | C5     | 5 anni | D5     | 4 anni |
| A6     | 4 anni | B6     | 4 anni | C6     | 5 anni | D6     | 4 anni |
|        |        | B7     | 4 anni |        |        | D7     | 5 anni |
|        |        | B8     | 5 anni |        |        |        |        |

- d) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media pari a 80 del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.
- e) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio 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.
- f) In considerazione dell'applicazione dei nuovi criteri a partire dal 1° gennaio 2021, come da Contratto integrativo 2021-2023, l'annualità 2021, anno in cui non è stato possibile applicare i criteri suddetti, viene "congelata" ai fini del calcolo dell'anzianità per la determinazione dei requisiti per partecipare alla selezione.

#### Procedure selettive e criteri di valutazione

- g) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- h) 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 di Valutazione.
- i) L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. g).
- j) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria, fermo restando il possesso dei requisiti e comunque nel limite delle risorse annualmente destinate alle progressioni orizzontali. Le risorse vengono distribuite in ordine di valutazione (media del triennio) fino alla concorrenza del 20% e del limite di spesa annualmente previsto. Eventuali risorse residue, qualora sufficienti per poter assegnare un'ulteriore progressione, verranno utilizzate partendo dalle categorie più basse.





## **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 dalla Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite tra gli obiettivi, come definito nel PEG/Piano delle Performance, il cui valore è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili.
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.

### **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 sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente dalla 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 Dirigente/Responsabile e verificati complessivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il premio correlato alla performance individuale verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.
4. Come previsto nell'art. 5, comma 3, 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 e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.
5. 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:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
7. 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.

### **Art. 11 – Maggiorazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, con un punteggio di almeno 90 punti, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio proporzionale dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.





2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale valutato positivamente, distinto per categoria, con arrotondamento all'unità inferiore. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media del triennio;
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
3. Per il triennio 2021-2023, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari a € 215,95 annui.
4. Qualora dal seguente calcolo:

$\text{n}^\circ \text{ dipendenti max (10\% del personale valutato positivamente) * 30\% del valore medio pro-capite}$

dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale, come previsto al successivo comma 5.

5. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.



### 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'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;
5. 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;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale;
7. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente capo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
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. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.
10. Qualora, invece, dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto per la singola fattispecie si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

#### **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**:
  - 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;
  - 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - 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, formalmente individuato, avviene annualmente, 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, determinata per ciascuna specifica mansione;
6. Si individuano, a titolo esemplificativo, i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - 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;
  - 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;
7. 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.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, formalmente individuato, avviene annualmente, 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, determinata per ciascuna specifica mansione;
10. Si individuano, a titolo esemplificativo, i **fattori implicanti 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.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, formalmente individuato, avviene annualmente, 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, determinata per ciascuna specifica mansione;
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:
  - a) personale esposto a rischio € 1.00/giorno
  - b) personale esposto a disagio € 1.00/giorno
  - c) personale con funzioni di agente contabile: € 1,00/giorno
13. In caso di compresenza di più fattispecie:
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 2,00/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) B) e C) € 3,00/giorno

#### 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, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, 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 Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 1.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

**A) Sostituzione del Dirigente/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 Dirigente/P.O. sostituito, entro i seguenti valori massimi:

- € 1.000,00, in caso di sostituzione di una posizione organizzativa.

**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 € 300,00 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).

**C) Coordinamento squadre:**

In caso di coordinamento di squadre o di dipendenti, è prevista un'indennità in misura proporzionale al numero di personale gestito (minimo 2 persone = indennità minima € 500,00; 10 dipendenti e oltre = indennità massima € 2.000,00; in proporzione da 3 a 10).

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).
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.

**Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. Per il Comune di Borno, l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:





- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
  - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
  3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di 300,00;
  4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Segretario Comunale, 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 € 250,00 lordi annui;
  5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella 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.



#### 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. Per il Comune di Borno, rientrano in questa fattispecie i compensi previsti da disposizioni di legge, riferiti a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
2. In sede di determinazione annuale delle risorse del fondo risorse decentrate, l'Ente destina per i predetti incentivi le corrispondenti risorse, nel rispetto di quanto previsto dalla legge di riferimento. Qualora vi fosse la necessità, potranno essere previste ulteriori risorse derivanti da altre specifiche disposizioni di legge, anche intervenute successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, qualora previsti dalla normativa di riferimento con atto del 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. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
  - a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
  - b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
  - c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
  - d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
  - e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
  - f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
  - g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a **prestazioni non svolte**, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O. (la quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
8. 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.

#### **Art. 18 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, qualora previsti, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, qualora approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.



**CAPO V - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**

**Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. 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 15% 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 dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
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:  
[a titolo esemplificativo]

| <i>Incentivi</i> |          | <i>Retribuzione di risultato</i> |
|------------------|----------|----------------------------------|
| <i>Importo</i>   |          | <i>Riduzione</i>                 |
| <i>Da</i>        | <i>A</i> | <i>%</i>                         |
| 0                | 2.000,00 | zero                             |
| Da 2.001,00      | 4.000,00 | 20%                              |
| Da 4.001,00      | 7.000,00 | 40%                              |





|                    |                  |             |
|--------------------|------------------|-------------|
| <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. 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. 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.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

##### **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 Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: polizia locale; operai in squadra, ecc.);
  - 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 del CCNL 21/05/2018;
  - 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;
  - 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. 24 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.





## **CAPO II - Disposizioni Finali**

### **Art. 23- 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) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
  - f) 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. 23 - Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
  - Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità dei servizi.
  - Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

### **Art. 25 - Clausola finale**

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2022 e 2023, qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

