



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023/2025 ECONOMICO 2024

In data 21/11/2024 alle ore 16:15 presso la residenza municipale del Comune di Berzo Demo, acquisito il parere del revisore dei conti in data 05/11/2024 e vista la deliberazione di Giunta n. 78 del 14/11/2024 che autorizza la sottoscrizione finale ha avuto luogo l'incontro tra:

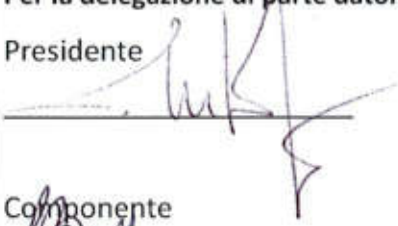
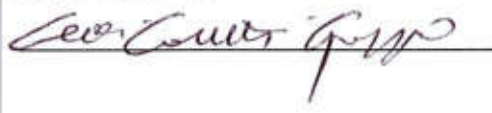
la delegazione di parte datoriale così composta:

<u>Presidente</u>	Dott. Matteo Tonsi	Segretario comunale	P [X]	A []
<u>Componente</u>	Fedele Bernardi	Responsabile Area Amm.va Anagrafe/Elettorale	P [X]	A []
<u>Componente</u>	Massimo Maffessoli	Responsabile del Servizio Finanziario	P [X]	A []

la delegazione sindacale così composta:

<u>OO.SS Territoriale</u>	CGIL FP	Giorgio Cotti Cometti	P [X]	A []
<u>R.S.U. Aziendale</u>		Rivetta Simone	P [X]	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023/25 - PARTE ECONOMICA 2024.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente  Componente  Componente 	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CGIL – FP  R.S.U. Aziendale 
---	--



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	4
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	5
Capo I Nuovo sistema di classificazione	5
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	5
Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione.....	6
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	6
Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione	7
Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni	7
Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	7
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	8
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	8
Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	8
Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro	8
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	9
CAPO I	9
Art. 11 Quantificazione delle risorse.....	9
Art. 12 Strumenti di premialità.....	10
Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	10
CAPO II Performance organizzativa e individuale	12
Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa.....	12
Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	12
CAPO III	14
Art. 16 Principi generali.....	14
Art. 17 Indennità condizioni di lavoro.....	14
Art. 18 Progetti	15
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità	16
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit.....	21
Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	21
Art. 20 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	22
TITOLO VII Disposizioni Finali.....	22
Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro	22
Art. 22 Innovazioni tecnologiche.....	23
Art. 23 Disposizioni finali.....	23



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

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 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (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 3quinqies, 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. 18 del 24/08/2023;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.45 del 12/10/2023;
 - 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, anche sindacale, 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 2025**.



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

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 e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
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 disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

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 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 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.



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate per l'anno 2024 al riconoscimento dei differenziali stipendiali ammontano ad € 3.200,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto;
- b) Dopo adeguata valutazione, si concorda di disporre, per l'anno 2024, l'attribuzione di massimo n.2 differenziali stipendiali per personale dipendente dell'Ente;
- c) Si rimanda agli anni successivi la quantificazione delle risorse per le attribuzioni degli anni 2025 e 2026.

B) Requisiti di partecipazione

1. Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data di pubblicazione dell'avviso per la domanda di progressione economica, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale.
2. All'attribuzione di differenziale stipendiale non partecipa il personale dipendente che abbia ricevuto una valutazione inferiore a 70/100 o equivalente o che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari (ad esclusione del richiamo verbale).

C) Ponderazione dei criteri di valutazione, formazione della graduatoria e criteri di priorità

- a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione del differenziale stipendiale con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- b) la valutazione conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria costituisce il punteggio della selezione per il differenziale stipendiale. Al fine di perseguire omogeneità ed armonizzazione delle valutazioni espresse da più valutatori, la graduatoria per categoria sarà formata sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente previa riparametrazione di ciascuna valutazione alla media generale e alla media dell'area secondo la formula seguente:



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

valore individuale per graduatoria = $\frac{\text{media generale} \times \text{votazione individuale}}{\text{media dell'area}}$

Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, viene presa in considerazione la valutazione disponibile.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per l'anno di competenza, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di inquadramento di livello economico e in caso di ulteriore parità con maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

c) Le risorse per i nuovi differenziali stipendiali sono ripartite in proporzione al numero degli aventi titolo in ogni categoria, garantendo almeno una attribuzione per ciascuna categoria, in presenza di risorse sufficienti. In caso di insufficienti risorse, si privilegeranno le categorie più basse.

Gli eventuali resti di risorse attribuite alla categoria, non sufficienti per un nuovo differenziale, incrementano la performance individuale dell'anno corrente, e l'anno successivo sono portati in aumento delle risorse per quella categoria.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, (quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo) seguendo il seguente calcolo:

– **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)

– **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)

– **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.

– **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100

– **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico ad interim;



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
2. Gli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
 3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
 4. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dalla stessa (anche a tempo parziale), i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

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 Area, 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).

Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

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 entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

- 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 che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dal 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

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 11 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. In sede di applicazione del CCNL 2019/21, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 140 del 11/09/2024 (parti stabili) e con deliberazione di Giunta n. 62 del 17/10/2024 (parti variabili). Le risorse disponibili per l'anno 2024, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4,



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 50.676,12.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
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. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 12 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) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett. a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
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



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

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, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 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. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per il triennio 2024-2026 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono così ripartite:

Strumenti di premialità	Importo 2024	Importo 2025	Importo 2026
Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili Art. 80 c.2 lett. j) CCNL 16.11.2022	€ 6.984,51	€ 6.984,51	€ 6.984,51
Indennità di comparto Art. 80 c.4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 3.350,38	€ 3.350,38	€ 3.350,38
Differenziali stipendiali Art. 80 c.1 CCNL 16.11.2022	€ 3.200,00	€ 3.200,00	€ 3.200,00
Premi correlati alla performance organizzativa Art. 80 c.2 lett. a) CCNL 16.11.2022	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80 c.2 lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 80, c.2 lett. c) CCNL 16.11.2022	€ 458,00	€ 458,00	€ 458,00
Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 16.12.2022	€ 5.850,00	€ 5.850,00	€ 5.850,00
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett. d) CCNL 16.11.2022	€ 4.622,41	€ 4.622,41	€ 4.622,41
Incentivi per funzioni tecniche Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
Residua disponibilità del Fondo (produttività individuale)	€ 2.210,82	€ 2.210,82	€ 2.210,82

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e 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. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
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 Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
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 della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO 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. 17, comma 4, 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", 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

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. 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.
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 verrà corrisposto il 100% del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa ai dipendenti che percepiscono incentivi per:
 - funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (es. incentivo IMU-TARI, condono edilizio, ISTAT, avvocatura ecc.)
8. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 60 punti.



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

CAPO III

Disciplina delle indennità

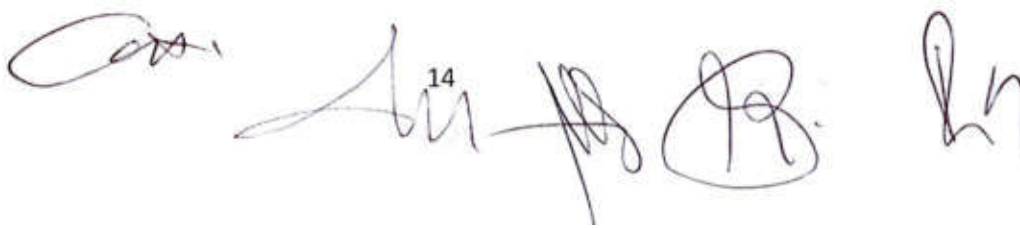
Art. 16 Principi generali

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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario Comunale.
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. *(materia demandata al regolamento di organizzazione)*
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 17 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
2. 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;





COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

- 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.

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.

- 3. 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 di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 4. 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.
- 5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata in € 458,00.

Art. 18 Progetti

(art. 80, comma 2, lett. b) CCNL)

- 1. Per l'anno 2024 è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:
 - progetto "social";
 - progetto neve;
 - progetto "disponibilità" come definito nell'allegato "B" al presente contratto;
- 2. I predetti progetti sono finanziati principalmente da risorse di parte variabili. Le risorse destinate a tali progetti sono le seguenti:

Progetto social	€ 1.000,00
Progetto neve	€ 2.000,00
Progetto disponibilità	€ 1.000,00

15



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nei precedenti articoli e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

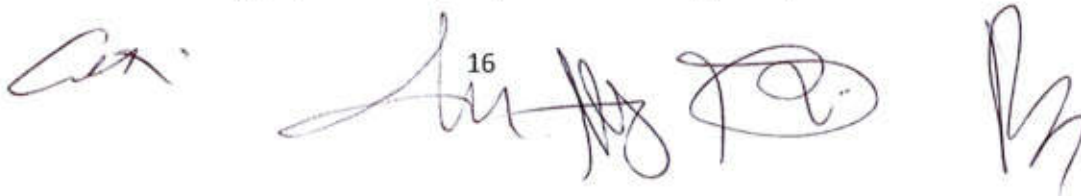
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 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 specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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 nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- h. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;





COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

- i. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - j. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - k. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - m. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - n. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- 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 sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.500,00



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
------------------	--------------

19



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

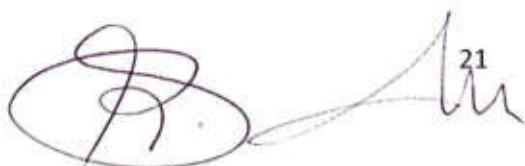
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.
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 annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. 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);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. 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;
 - a. 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;
 - b. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

 21





COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. 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.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
7. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 20.000,00
	TOTALE		€ 20.000,00

Art. 20 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023, è definito secondo apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di





COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

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. 22 Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

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 all'organizzazione di servizi:
2. 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 del sistema produttivo.
3. 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. 23 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

23



COMUNE DI BERZO DEMO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piazza donatori di sangue n.1

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP

R.S.U. Aziendale

Berzo Demo, 24/11/2024