





# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



## SOMMARIO

### Sommario

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale .....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	3
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>5</b>
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	5
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto .....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	5
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>6</b>
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree .....	6
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>8</b>
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	8
Art. 6 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	8
Art. 7 Reperibilità .....	9
Art. 11 Turnazioni .....	9
Art. 8 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	10
Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	10
Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro .....	11
Art. 11 Orario multiperiodale.....	11
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....</b>	<b>12</b>
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	12
Art. 12 Quantificazione delle risorse.....	12
Art. 13 Strumenti di premialità .....	12
Art. 14 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	13
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	14
Art. 15 Premio correlato alla performance organizzativa.....	14
Art. 16 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione .....	15
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	17
Art. 17 Principi generali.....	17
Art. 18 Indennità condizioni di lavoro .....	17
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità .....	21
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT .....	24
Art. 20 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	24
<b>TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>25</b>
Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro.....	25
Art. 22 Innovazioni tecnologiche.....	25
Art. 23 Disposizioni finali.....	26



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



## 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 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 26.09.2008;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 79 del 23.12.2017;
  - 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 2026.**
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.



# COMUNE DI OSSIMO

***Provincia di Brescia***

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

***pec: info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it***



- 
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.



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



---

## 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 OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



## 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) <sup>1</sup>

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

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL;
2. Il differenziale stipendiale viene riconosciuto nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*.  
A valere dal 2024 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

##### Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate ai differenziali stipendiali ammontano ad € 750,00 per l'anno 2024, come definite dal presente contratto;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
  - nel 75% 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.
  - Nel 50% del personale in servizio il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale nel periodo di validità del contratto.

##### Requisiti di partecipazione

- c. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

OPERATORI		OPERATORI ESPERTI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI ED E.Q.	
1 diff.	2 anni	1 diff.	2 anni	1 diff.	2 anni	1 diff.	2 anni
2 diff.	2 anni	2 diff.	2 anni	2 diff.	2 anni	2 diff.	2 anni
3 diff.	2 anni	3 diff.	2 anni	3 diff.	2 anni	3 diff.	3 anni
4 diff.	2 anni	4 diff.	2 anni	4 diff.	2 anni	4 diff.	3 anni
5 diff.	3 anni	5 diff.	3 anni	5 diff.	3 anni	5 diff.	3 anni
						6 diff.	3 anni

- d. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 85/100 del coefficiente Progressione Orizzontale (o di 85/100 dei punteggi di valutazione) assegnato ad ogni fascia di valutazione.

<sup>1</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



- e. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

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

- f. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1 gennaio dell'anno di riferimento.
- g. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- h. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti/Responsabili valutatori che definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 10 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. d).
- i. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria tra quelle individuate alla lett. c).



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

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

#### Art. 6 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>2</sup>

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) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo

---

<sup>2</sup> n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;





# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

## **Art. 7**

### **Reperibilità**

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)<sup>3</sup>

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 12/15 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 6,00 per ogni turno di dodici ore.
5. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Servizio antineve antighiaccio	1	600,00
Servizio stato civile	1	500,00
Servizio tributi	1	200,00
Servizio ragioneria	1	400,00
Servizio segreteria	1	300,00
<b>TOTALE</b>		<b>2.000,00</b>

## **Art. 11**

### **Turnazioni**

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>4</sup>

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 12/15;
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
  - Figli di età compresa tra 0 e 3 anni;
  - Figli/genitori in condizione di grave disabilità (accertata)
3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16.11.2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo

<sup>3</sup> i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

<sup>4</sup> l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

4. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
-	-	-
TOTALE		-

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

## Art. 8

### Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti<sup>5</sup>

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16.11.2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>6</sup>

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

## Art. 9

### Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art. 29 CCNL)<sup>7</sup>

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
- a) Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 50;
  - b) L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, 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 Elevate Qualificazioni
  - c) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo

<sup>5</sup> applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

<sup>6</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

<sup>7</sup>

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



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. 10**

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

*(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>8</sup>*

- 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 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: asilo nido; 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 CCNL 21/05/18;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

## **Art. 11**

### **Orario multiperiodale**

*(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)<sup>9</sup>*

- 1.** Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a 16 settimane.
- 2.** L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16.11.2022.

<sup>8</sup> p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

<sup>9</sup> q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



## TITOLO V

### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

#### CAPO I

#### Risorse e Premialità

#### Art. 12

#### 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 prima applicazione del CCNL 2019-2021, **la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n. xxx del xx.11.2024.** Le risorse disponibili per l'anno 2024, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 30.795,21.
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. 13

#### 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 di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

## **Art. 14**

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

*(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>10</sup>*

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 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 qualitativo 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

<sup>10</sup> a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;





# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



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 l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con **deliberazione n. xx del xx.xx.2024**, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16.11.2022,<sup>11</sup> sono ripartite come di seguito specificato: (come da allegato prospetto)

STRUMENTI DI PREMIALITÀ	IMPORTO
a) premi correlati alla performance organizzativa	11.280,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	4.600,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	360,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	3.210,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	7.100,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	-
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	-
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;	-
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	-
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	-
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	-
<b>TOTALE</b>	<b>25.010,00</b>

## CAPO II

### Performance organizzativa e individuale

#### Art. 15

#### Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)<sup>12</sup>

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/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

<sup>11</sup> Art. 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

<sup>12</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



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/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
  - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
  - numero di dipendenti coinvolti;
  - durata dei corsi.
5. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i progetti per obiettivi del personale scolastico ed educativo come disciplinati dal successivo articolo 27.

## **Art. 16**

### **Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

*(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>13</sup>*

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 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 Dirigente/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" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

<sup>13</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



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 100 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. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

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

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media del triennio;
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
9. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri:
    - 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
  10. Per l'anno 2024, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 7 una quota pari a € 240,00 annui.
  11. Qualora dal seguente calcolo:  
 $\text{n}^\circ \text{ dipendenti max } (10\% \text{ del personale valutato positivamente}) * 30\% \text{ del valore medio pro-capite}$   
dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 7 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.
  12. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 10 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.
  13. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 90 punti.





# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



---

## CAPO III

### Disciplina delle indennità

#### Art. 17

##### 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. 18

##### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)<sup>14</sup>

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

---

<sup>14</sup> d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) 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.
- d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
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 professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



ruolo/mansioni/profilo 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.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

Condizione di lavoro			Importo giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 1,75	€ 360,00
B	personale esposto a disagio		€ 2,40	€ 500,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,50	€ 375,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00	€ 2,00	€ 500,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000.00	€3,00	-

13. In caso di compresenza di più fattispecie:
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 4,15/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 5,65/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 6,15/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 7,15/giorno
14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



- 15.** Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	2	€ 1,75	205	€ 360,00
A	Indennità Disagio	2	€ 2,40	208	€ 500,00
C2	Agente Contabile	2	€ 1,50	250	€ 375,00
C2	Agente Contabile	2	€ 2,00	250	€ 500,00
<b>TOTALE</b>					<b>€ 1.735,00</b>



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



---

## **Art. 19**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

*(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)<sup>15</sup>*

- 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:
    - i. 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;
    - ii. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
    - iii. 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;
    - iv. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
    - v. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
    - vi. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
    - vii. 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;
    - viii. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
    - ix. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
    - x. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
    - xi. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
    - xii. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. n. 36 del 2023;
    - xiii. 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.

---

<sup>15</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

**P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)**

**CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982**

**pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)**



- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia 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) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri generali:
- 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);
  - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.;
  - L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

## **A. Sostituzione del 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:

- € 3.000,00, in caso di sostituzione di una figura dirigenziale;

- € 2.000,00, in caso di sostituzione di una posizione organizzativa.

### Esempio:

*Indennità di posizione P.O. 16.000 (max.) = indennità specifiche responsabilità 2.000*

*Indennità di posizione Dirigente € 45.102,87 (max.) = indennità specifiche responsabilità 3.000*

*Indennità di posizione P.O. 12.000 = indennità specifiche responsabilità 1.500  
(12.000\*2.000/16.000)*

*Indennità di posizione Dirigente 20.000 = indennità specifiche responsabilità 1.330  
(20.000\*3.000/45.102,87)*

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

**1. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni),** fino ad un massimo di € 1.500,00, graduando l'importo in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda allegata





# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



**2. Responsabilità procedimenti di spesa**, fino ad un massimo di € 2.500,00, graduando l'importo in proporzione alle risorse assegnate e/o gestite (minimo Euro 20.000,00; oltre Euro 100.000,00 = indennità massima);

**3. Responsabilità istruttoria**, da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 2.000,00, 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:

**1.** 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).

### Esempio:

*2 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 500*

*6 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 1.200 (2000/10\*4)*

*8 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 1.600 (2000/10\*8)*

*10 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 2.000*

**2.** Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate alle lettere A), B) e C), con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00

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

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

- 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.
- 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/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.



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



---

## CAPO IV

### Altri compensi, incentivi e benefit

#### Art. 20

#### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

*(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>16</sup>*

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
  - 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 Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/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;
  - 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;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
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 non vi sono risorse da destinarsi ai Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

---

<sup>16</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;





# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



## TITOLO VII

### Disposizioni Finali

#### Art. 21

##### Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>17</sup>

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 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)<sup>18</sup>

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

<sup>17</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

<sup>18</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



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.



# COMUNE DI OSSIMO

**Provincia di Brescia**

P.zza Roma, 10 – 25050 Ossimo (BS)

CF: 00975860172 – P.IVA: 00593390982

pec: [info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it](mailto:info.comune.ossimo@pec.regione.lombardia.it)



---

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc.... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico.