



COMUNE DI ONO SAN PIETRO

Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER IL TRIENNIO 2024 – 2025 – 2026
CON CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2024**

Res. 1
del *AB*

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata – Revisione

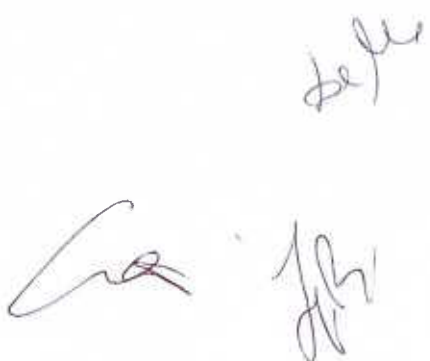
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2022)
- Art. 7 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 2022)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis, CCNL 2022)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)
- Art. 9 bis Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 80, comma 2, lett. g CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 7, comma 4, lett. i), CCNL 2022)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20 CCNL 2022)
- Art. 13 Premi correlati alla performance
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)
- Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)
- Art. 16 Banca delle ore (art. 33, CCNL 2022)
- Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36, CCNL 2022)
- Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 31, CCNL 2022)
- Art. 19 Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 2022)
- Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)
- Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2022)
- Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)
- Art. 23 Turnazioni (art. 30, CCNL 2022)

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento

The block contains three handwritten signatures or initials in dark ink. One is a cursive signature at the top, and two are more stylized initials or signatures below it.

Il giorno **sedici del mese di dicembre dell'anno 2024**, presso il Comune di Ono San Pietro, ha avuto luogo l'incontro tra: *ore 18:00*

la Delegazione di parte datoriale, composta dal Presidente, Dott. Jacopo Baraldi- Vice Segretario Comunale,

e

la Delegazione di parte sindacale, composta dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, di seguito elencati:

- FP CGIL: Giorgio Cotti Cometti.
- RSU Sig.ra De Marie Eliana;

Al termine della riunione hanno sottoscritto il contratto C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ono San Pietro per l'anno 2024. *(DEFINITIVO)*



Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2

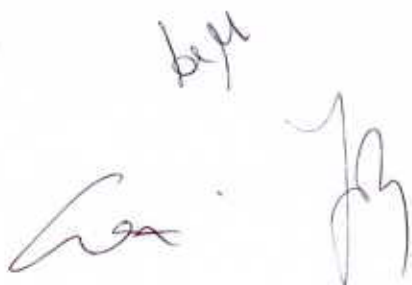
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ono San Pietro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2024 al 2026. Con cadenza annuale verranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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.



Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL 2019-2021 rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo quanto previsto al comma 3 dell'art. 80, ovvero: "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.".

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

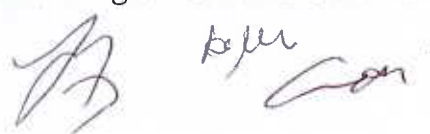
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 30% delle risorse di cui al comma 3 dell'art. 67, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale comma, sia destinata alla performance individuale. La restante percentuale delle medesime risorse è destinata ad ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), c), d), e), f) dell'art. 68.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento



di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi e, nello specifico, al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità e dell'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2022)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa la definizione preventiva della quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 32 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 34 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 20 % del personale interessato dai processi di valutazione.

3. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che il dipendente, nella personale scheda di valutazione riporti il punteggio massimo attribuibile.

Art. 7

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 2022)

1. A norma dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, l'attribuzione del differenziale stipendiale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le attribuzioni di differenziali stipendiali interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Totale assegnato alle progressioni economiche	€ 750,00
---	----------

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2024. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio



di valori. Ai dipendenti vengono assegnate le indennità giornaliere appresso indicate, a seconda del tipo di attività:

- a) prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi: euro 2,00;
- b) attività disagiate: euro 2,00;
- c) attività che comportano maneggio di valori: euro 1,25.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Le parti stabiliscono che le prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono le seguenti:

- prestazioni lavorative che garantiscono di fatto la presenza del dipendente anche al di fuori dell'orario di servizio, sulla base di esigenze non preventivate da parte dell'ente ed a semplice chiamata.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. I dipendenti che maneggiano valori nel Comune di Ono San Pietro sono pari a 3 unità.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. La somma complessivamente destinata alla compensazione dell'indennità di condizioni di lavoro è pari ad euro **1.772,75**.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 2022)

1. Al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una l'indennità di cui all'art. 84 per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- agli operatori esperti l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.



- agli istruttori l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.

- ai funzionari l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

3. Le parti concordano di destinare **euro 2.300,00** all'indennità di cui all'art. 84, **di cui euro 700, 00** da destinarsi a compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 9 bis

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 80, comma 2, lett. g CCNL 2018)

Le parti prendono atto della deliberazione della corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 19 del 10 dicembre 2021 con la quale è stato stabilito che la locuzione "entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267" contenuta nell'art. 1, co. 1091, della legge n. 145/2018, si riferisce anche al diverso termine prorogato, per il bilancio di previsione, con legge o con decreto del Ministro dell'interno (ai sensi dell'art. 151, co. 1, ultimo periodo, TUEL) e, per il rendiconto, con legge.

Le parti prendono atto della deliberazione di giunta comunale n. 61 del 12/12/2022 e concordano di inserire nel fondo 2024 gli importi relativi ai compensi incentivanti la produttività al personale, anche di qualifica dirigenziale, addetto alla riscossione ed accertamento dell'IMU e della TARI.

Relativamente all'anno 2023 tale somma è pari ad euro **76,69**.

Art. 10

Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti...):

- per l'anno: euro _;
- per l'anno: euro _____;
- per l'anno: euro _____.

(trattandosi di contatto triennale è indicata una previsione per l'intero periodo)

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno figli a carico, in presenza di un reddito



familiare inferiore ad euro;

- b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
- e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;
- f) altro..... .

Art. 11

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c. 4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro (13,00 euro max) in presenza di:
 - a) situazioni di cui al comma 1;
 - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive:
 - c)

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, CCNL 2022)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le

disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

In alternativa può essere utilizzato il seguente criterio più articolato:

Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo	Importo indennità di risultato	Importo totale indennità percepite	Percentuale massima di riduzione
(b+a)	b	a	c
fino a 2.000 euro			15,00%
da 2.001 a 5.000 euro			20,00%
da 5.000 a 8.000 euro			35,00%
oltre 8.000 euro			55,00%

in cui si opera con la seguente formula: $x = a/b * c$,

in cui **a** = importo totale indennità percepite,

b = importo indennità di risultato,

c = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate a:

Art. 13 Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni economiche orizzontali (con

- esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo congruagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance sia organizzativa che individuale, conformemente alle prescrizioni di cui al – sistema di valutazione della performance, adottato dal Comune di Ono San Pietro con Deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 23/04/2018.
2. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05/2018, la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del medesimo articolo, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
3. L'importo complessivamente previsto per remunerare la performance è pari ad euro **8.407,79**.

Art. 14

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 15

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:



3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente suddetto. E' evidente che si tratta di una scelta organizzativa autonoma di ciascun Ente che valuterà gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.

Art. 16

Banca delle ore (art. 33, CCNL 2022)

1. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è individuato annualmente con determinazione del Responsabile di servizio competente.

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36, CCNL 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una casistica (eventuale) ... non esaustiva ... delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (ovvero nella fascia che va dalle ore alle ore..... da valutare da parte delle singole amministrazioni).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 18

Orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 31 CCNL 2022)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.



1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altro

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 19

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2022)

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 20

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)

1. 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.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: ;
- c) _____

Art. 21

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2022)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle

posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 23

Turnazioni (art. 30, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- A. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione delle imposte comunali di cui al comma 1091 della L. 124/2018, che prevede che il maggior gettito riscosso relativo all'IMU e alla TARI possa essere destinato al trattamento economico accessorio del personale;
- B. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- C. i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Per quanto concerne gli incentivi di cui alla lett. A), il Regolamento vigente in materia, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei comuni della Media Valle Camonica n. 8 del 25/01/2019, la misura massima dell'incentivo da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, limitatamente all'anno di riferimento, è fissato nel 5 per cento del maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI nell'esercizio fiscale precedente.

Pertanto, la concreta quantificazione delle somme riscosse in aumento verrà effettuata a chiusura dell'esercizio finanziario da parte del Responsabile dell'Area Finanziaria.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Ono San Pietro, lì 16/12/2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE



Dott. Jacopo Baraldi

FP CGIL Giorgio Cotti Cometti

RSU Sig.ra Eliana De Marie

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio possono essere utilizzate le seguenti opzioni (scelta alternativa):

- a) media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;
- b) migliori due anni del triennio in questione.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.

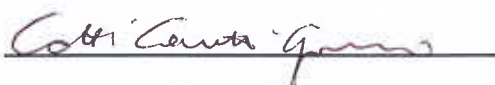
Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 (dieci) per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

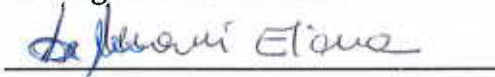
Ono San Pietro, 16/12/2024

LA PARTE SINDACALE

FP CGIL Giorgio Cotti Cometti



RSU Sig.ra Eliana De Marie



LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Dott. Jacopo Baraldi

