

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

<b>CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL BIENNIO 2021-2022</b>
--

In data \_\_31.08.2022\_\_\_\_ ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente – dott. Paolo Scelli Segretario comunale

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CISL FP      Marcello Marroccoli

Aziendale      – Giacomo Bella

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il biennio 2021-2022.

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – Disposizioni Generali.....	3
Art. 1	
Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2	
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3	
Verifiche dell’attuazione del contratto.....	3
Art. 4	
Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	3
TITOLO II	
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I	
Risorse e Premialità .....	5
Art. 5	
Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6	
Strumenti di premialità.....	5
Art. 7	
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	6
Art. 8	
Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	8
Vincoli alle risorse .....	8
Requisiti di partecipazione .....	9
Procedure selettive e criteri di valutazione .....	9
CAPO II	
Performance organizzativa e individuale .....	10
Art. 9	
Premio correlato alla performance organizzativa .....	10
Art. 10	
Premio correlato alla performance individuale.....	10
Art. 11	
Maggiorazione del premio individuale .....	10
CAPO III	
Disciplina delle indennità .....	12

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

Art. 12	
Principi generali .....	12
Art. 13	
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	12
Comune di .....	
Provincia di .....	1
Art. 14	
Indennità per specifiche responsabilità .....	14
Art. 15	
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....	15
CAPO IV	
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	17
Art. 16	
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 .....	17
Art. 17	
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni .....	17
Art. 18	
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge .....	20
CAPO V	
Sezione polizia locale .....	21
Art. 19	
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. ....	21
Art. 20	
Proventi delle violazioni al codice della strada.....	21
Art. 21	
Indennità di servizio esterno .....	21
Art. 22	
Indennità di funzione .....	22
CAPO VI	
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	24
Art. 23	
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	24

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

TITOLO III	
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	26
CAPO I	
Istituti correlati all'orario di lavoro .....	26
Art. 24	
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	26
Art. 25	
Reperibilità.....	26
Art. 26	
Turnazioni .....	26
Art. 27	
Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	27
Art. 28	
Flessibilità dell'orario di lavoro .....	27
Art. 29	
Orario multiperiodale .....	28
Art. 30	
Mensa inizio e fine servizio .....	28
CAPO II	
Disposizioni Finali .....	29
Art. 31	
Salute e sicurezza sul lavoro .....	29
Art. 32	
Innovazioni tecnologiche .....	29
Art. 33	
Clausola finale.....	29
.....	30
[Disciplina da inserire nel SMVP dell'Ente non oggetto di contrattazione].....	31
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI	
.....	31
ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI .....	31
1. I REQUISITI DI AMMISSIONE .....	31
Penalizzazioni .....	31
Premialità .....	31
2. LA PROCEDURA .....	33

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

Valutazione dell'esperienza maturata e competenze acquisite .....	33
Criteri di attribuzione dei punteggi .....	34

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

- 1 Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 03.07.2010 e aggiornato con deliberazione d Giunta Comunale n. 10 del 15.03.2019;
  - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

##### Art. 2

##### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1 Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

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

- 2 Esso avrà vigenza **dal 01.01.2021 e sino al 31 dicembre 2021 ed eventualmente prorogabile per l'anno 2022.**
- 3 I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
- 4 Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
- 5 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
- 6 Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

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

- 1 Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
- 2 La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4**

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

- 1 Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2 L'iniziativa 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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### TITOLO II

#### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

#### CAPO I

##### Risorse e Premialità

##### Art. 5

##### Quantificazione delle risorse

- 1 La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore 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 presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione G.C. n. 56/2 del 05.12.2018 e le somme sono state impegnate con determina del responsabile del servizio n. 126 del 20.12.2018 le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro **22.380,49**.
- 3 Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (*o percentuale inferiore*) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
- 4 Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione sopra citata per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (*o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione*), compresi (*eventualmente*) gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
- 5 Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

Finanziamento parte fissa del fondo:

- progressioni ante 2021 euro 8.681,32 (dalla somma storicizzata è stata decurtata la quota che era di spettanza all'operaio collocato a riposo a maggio 2020 ed ammontante ad euro 2.857,71)
- indennità di comparto euro 978,00 (dalla somma storicizzata è stata decurtata la quota che era di spettanza all'operaio collocato a riposo a maggio 2020 ed ammontante ad euro 426,96)

somma precedentemente destinate a progetti dell'operaio collocato a riposo a maggio 2020:

- Indennità Neve euro 1.500,00
- Disponibilità euro 204,01
- progressioni e comparto 3.284,67

**somme disponibili da utilizzare per salario accessorio 12.721,17**

### **Art. 6**

#### **Strumenti di premialità**

- 1 Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel biennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
  - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### Art. 7

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

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e redestinabili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il biennio 2021-2022, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2020	2021	2022
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;	2.900,00	2.900,00	3.700,00
Premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri	3.773,10	4.500,00	4.500,00

## Comune di Cimbergo Provincia di Brescia

definiti <b>dall'art. 10</b> del presente contratto integrativo			
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. .... del presente contratto integrativo.	--	--	--
Indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente <b>secondo le misure contrattuali vigenti</b>	--	--	--
Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, art. 13 del presente contratto;	360,00	0,00	0,00
Indennità Economo per maneggio valore – <b>art. 13</b>		360,00	360,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro ..... per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. .... del presente contratto integrativo, ed Euro ..... per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. .... del presente contratto integrativo;	--	--	--
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D – <b>art. 14 e 15</b> del presente contratto integrativo	2.300,00	3.850,00	3.850,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. .... del presente contratto integrativo	--	--	--
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. .... del presente contratto integrativo	--	--	--

## Comune di Cimbergo Provincia di Brescia

Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	--	--	--
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), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile, da destinare al personale interessato;	--		
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	0.00		

**Totale 11.610,00**

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### Art. 8

#### Criteria generali per la progressione economica orizzontale

- 1 L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
- 2 La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*.
3. A valere per gli anni 2021 e 2022 salvo modifiche si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate per l'anno 2021 alle PEO ammontano ad € 0,00, come definite all'art.7 comma 4, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;

#### Requisiti di partecipazione

- b. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

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

- d) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione Orizzontale (*o di 80/100 dei punteggi di valutazione*) assegnato ad ogni fascia di valutazione.
- e) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

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

- f) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>^</sup> 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, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. G.
- i) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 25% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria tra quelle individuate alla lett. b).

*(N.B.: la disciplina attuativa riportata in calce al presente schema sarà poi inserita nel SMVP o in altro testo a valenza regolamentare)*



# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### CAPO II

#### Performance organizzativa e individuale

##### Art. 9

##### Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
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.
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.

**TOTALE importo euro 2.900,00**

##### Art. 10

##### Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti approvati 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. 5, 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 viene così individuato:
  - Disponibilità Ufficio Segreteria 500,00 Bella Giacomo
  - Disponibilità Ufficio tributi 500.00 Zanotti Gloria
  - Gestione operai 500,00
  - Gestione voucher 500,00

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

- Gestione cimitero 500,00

- Chiamate euro 2.000,00 da rendicontare

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 200 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.

Per quanto riguarda le chiamate vengono fissate i seguenti importi forfettari :

- €. 30,00 a chiamata nei giorni feriali;
- €. 40,00 a chiamata nei giorni festivi o notturno feriale;
- €. 50,00 a chiamata nei giorni notturni festivi;
- €. 50,00 per una durata minima di 4 ore nelle festività di Natale, Capodanno, Pasqua, ferragosto;

**TOTALE importo stanziato euro 4.500,00**

### **Art. 11**

#### **Maggiorazione del premio individuale**

*Non previsto*

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### CAPO III

#### Disciplina delle indennità

#### Art. 12

##### Principi generali

- 1 Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2 Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 3 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
- 4 L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 5 La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 6 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (*materia demandata al regolamento di organizzazione*)
- 7 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
- 8 Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2021**.
- 9 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

#### Art. 13

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

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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

- 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, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

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:

- 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. E' 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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

- 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:

- con un importo annuo forfettario di euro 360,00 per l'operaio comunale;
- entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

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

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

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

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

**Indennità prevista maneggio valori lettera C1) euro 360,00 Bella Giacomo**

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### Art. 14

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

#### A) Sostituzione del 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;
- € 1.500,00, in caso di sostituzione di una posizione organizzativa.

*Esempio:*

*Indennità di posizione P.O. 16.000 (max.) = indennità specifiche responsabilità 1.500*

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

*Indennità di posizione P.O. 12.000 = indennità specifiche responsabilità 1.125  
(12.000\*1.500/16.000)*

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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### **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 (*tabella allegata*);

**2. Responsabilità procedimenti di spesa**, fino ad un massimo di € 2.000,00, graduando l'importo in proporzione alle risorse assegnate e/o gestite (minimo Euro 20.000,00; oltre Euro 100.000,00 = indennità massima);

**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).

Sulla scorta delle disponibilità finanziarie vengono previste le seguenti indennità:

Indennità prevista euro 2.000,00 Bella Giacomo

Indennità prevista euro 1.500,00 Zanotti Gloria

### **C) Coordinamento squadre:**

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: 10 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 2.000*

*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 € 2.500,00

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



# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

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

**Totale euro 3.500,00**

### Art. 15

#### Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

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

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

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

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

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

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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

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

**Indennità Prevista euro 350.00 Ufficiale Stato Civile e Anagrafe con delega completa e Ufficiale elettorale (non cumulabile) Bella Giacomo**

**TOTALE importo euro 350,00**

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### CAPO IV

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

##### **Art. 16**

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

##### **Art. 17**

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

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
  1. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
  2. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
  3. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
  4. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
  5. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
  6. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
  7. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Dirigente / Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente / Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente) in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente / Responsabile di P.O competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a **prestazioni non svolte**, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente / Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

*(a titolo esemplificativo si riporta un esempio di ripartizione da inserire nel regolamento)*

### RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI

Funzione affidata	1	2	3	4	5
	Fase programmazione	Fase verifica	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile della programmazione					
Responsabile del procedimento					
Verificatore della progettazione					
Direzione dei lavori					
Collaudatore/certificatore regolare esecuzione					
Collaboratori tecnici					
Collaboratori giuridico amministrativi					
<b>Totale</b>					100%

### RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI

Funzione affidata	1	2	3
	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile del procedimento			
Direttore dell'esecuzione			
Verificatore della conformità/certificatore regolare esecuzione			
Collaboratori tecnici			
Collaboratori giuridico amministrativi			
<b>Totale</b>			

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### Art. 18

#### **Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

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

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

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

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

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

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

**Comune di Cimbergo  
Provincia di Brescia**

**CAPO V  
Sezione polizia locale**

**Art. 19  
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di  
carattere privato. 21**

**Art. 20  
Proventi delle violazioni al codice della strada 21**

**Art. 21  
Indennità di servizio esterno 21**

**Art. 22  
Indennità di funzione 22**

Non ci sono dipendenti vigili

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

**Art. 23  
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni  
organizzative**

Non ci sono dipendenti PO

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### TITOLO III

#### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I

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

##### Art. 24

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo



# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

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

### **Art. 25**

#### **Reperibilità**

- 1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- 2 Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/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 ..... (*fino ad un massimo di Euro 13,00*) per ogni turno di dodici ore.

### **Art. 26**

#### **Turnazioni**

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e (*se previsto*) notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 3 mesi (*oltre 1 mese*).
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

*esempi:*

- *dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
- *dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi*
- .....

### **Art. 27**

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

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
  - a Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 80 (*es-: 100*)
  - b L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. ... (*es.: 12 mesi*) mesi nei seguenti casi:

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
  - .....
- c) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250(*es: 200*), nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

### Art. 28

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

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

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

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;
- 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;

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

### **Art. 29**

#### **Orario multiperiodale**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n.... (Es: 16, 24 fino al massimo 26) settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

### **Art. 30**

#### **Mensa inizio e fine servizio**

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
  - b Area Ragioneria/tributi
  - c Area segreteria Demografici

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

### CAPO II

#### Disposizioni Finali

#### Art. 31

##### Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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. 32

##### Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

.....vedi QUADERNO ANCI...

.....

### **Art. 33**

#### **Clausola finale**

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

# Comune di Cimbergo

## Provincia di Brescia

*[Disciplina da inserire nel SMVP dell'Ente non oggetto di contrattazione]*

### **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI CIMBERGO**

#### **ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

#### **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente – dott. Paolo Scelli Segretario comunale \_\_\_\_\_

#### **la delegazione sindacale così composta:**

- OO.SS. Territoriale Cisl FP Marcello Marroccoli \_\_\_\_\_

- Aziendale Giacomo Bella \_\_\_\_\_