

**COMUNE DI PISOGLNE**  
**Provincia di Brescia**

**Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2021**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## La relazione illustrativa

### **a. Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

#### **Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		.....
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica:  Segretario comunale  Posizioni Organizzative  Organizzazione sindacali ammesse alla contrattazione:  FPS CISL  FP CGIL  UIL FPL  RSU  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):  FPS CISL  FP CGIL  UIL FPL  RSU
Soggetto destinatari		Personale dipendente a tempo indeterminato dell’ente
Materie trattate dal contrato integrativo (descrizione sintetica)		1. Disposizioni generali:  2. Trattamento economico del personale  3. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro:  - orario di lavoro: <ul style="list-style-type: none"><li>• Orario di lavoro ordinario</li><li>• Flessibilità</li><li>• Prestazioni di lavoro straordinario</li><li>• Reperibilità</li><li>• Rapporto di lavoro a tempo parziale</li></ul>  - discipline particolari: <ul style="list-style-type: none"><li>• Personale comandato o distaccato</li><li>• Salario accessorio del personale a tempo parziale e/o a tempo determinato</li></ul>
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.  Allegazione della Certificazione dell’organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E’ stata acquisita la certificazione dell’organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	E’ stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009
		E’ stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La relazione alla Performance è stata validato dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

---

***b. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

---

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Disposizioni generali
2. Trattamento economico del personale:
  - Risorse e premialità
  - Performance organizzativa e individuale
  - Disciplina delle indennità
  - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
  - Sezione Polizia locale
3. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro:
  - istituti correlati all'orario di lavoro
  - discipline particolari per personale comandato o distaccato, personale a tempo parziale e/o a tempo determinato
  - disposizioni finali

**I° - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018 (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. 178 del 27/11/2015;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 102 del 18/05/2018
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

#### **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 e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2021**, o fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo (art. 8 c. 7 CCNL2016-2018);
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l’eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;
4. 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.
5. 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. E’ fatta salva la validità di istituti disciplinanti particolari situazioni - diritto ad usufruire del servizio mensa anche nei seguenti casi dovuti ad esigenze particolari:

personale che presta attività lavorativa con orario spezzato e pausa oltre le due ore;

personale che presta attività lavorativa continuativa mattino- pomeriggio- e rientro serale.

#### **Verifiche dell’attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta

#### **Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **II° - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse per la contrattazione decentrata degli anni 2020 e 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, 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) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
  - f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
4. La ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione un apposito incontro in merito, nei modi e nei termini indicati nell'art. 3, comma 2, del presente contratto integrativo.
5. Per l'anno 2020, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n197 del 09/12/2020, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:
  - a) **Euro 19.413,13** per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo; **70% delle risorse al netto delle varie indennità**

- b) **Euro 8.319,91** per i premi correlati alla performance individuale, di cui **Euro 500,00** per la “differenziazione del premio individuale”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente contratto integrativo; **30% delle risorse al netto delle varie indennità**
- c) **Euro 4.263,00** per le indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 12 e 13 del presente contratto integrativo; in tale ambito sono comprese le risorse per le indennità di rischio e maneggio valori, da destinare al personale interessato;
- d) **Euro 900,00** per l’indennità di cui all’art. 56-*sexies* del CCNL 2016/2018;
- e) **Euro 920,00** per l’indennità di cui all’art. 56-*quinquies* del CCNL 2016/2018;
- f) **€ 7.000,00** per i compensi per specifiche responsabilità, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 15 e 16 del presente contratto integrativo;
- g) **Euro 26.000,00** per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. c), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal capo IV del presente titolo;
- h) **Euro 20.020,00** per i progetti specifici (neve e disponibilità);
- i) **Euro 3.000,00** per le nuove progressioni economiche, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 8 del presente contratto integrativo.

*Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità*

**Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”;
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale;
7. E’ fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente capo e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati

alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo hanno trovato applicazione a decorrere dal ccdi 2020/2021;
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.
11. Qualora, invece, dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto per la singola fattispecie si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

#### **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.
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,55 al giorno.
3. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.
4. Al fine della quantificazione preventiva dell'"indennità condizioni lavoro" ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 2016-2018 sono considerati 230 giorni di presenza convenzionale nell'anno, al netto delle giornate di ferie previste nell'anno per il personale con una articolazione di lavoro su 5 giorni settimanali; sono considerati 280 giorni di presenza convenzionale nell'anno, al netto delle giornate di ferie previste nell'anno, per il personale con una articolazione di lavoro su 6 giorni settimanali. Convenzionalmente la stessa proporzione (incidenza di 50 giorni annui ogni giorno di articolazione di orario di lavoro settimanale) viene adottata per coloro che hanno un'articolazione di orario di lavoro inferiore ai 5 giorni settimanali.
5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
6. Per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2019, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 2. In caso di dipendenti neo assunti si applicano i criteri di seguito indicati:

#### **A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:



- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa competente dovrà attestare, con cadenza annuale, l'effettivo svolgimento delle attività a rischio da parte degli addetti.

L'indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

I profili professionali, ossia coloro che manovrano mezzi meccanici a motore particolari, cui compete tale indennità e le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<i><b>Profili professionali</b></i>	<i><b>n. addetti</b></i>	<i><b>Somma prevista</b></i>
<i>Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale ed alla pulizia strade</i>	<i>6</i>	<i>€ 1.380,00</i>
<i><b>TOTALE</b></i>	<i><b>6</b></i>	<i><b>€ 1.380,00</b></i>

#### **B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa competente dovrà attestare, con cadenza almeno annuale, l'effettivo svolgimento delle attività a rischio da parte degli addetti.

L'indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

I profili professionali, cui compete tale indennità e le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<i><b>Prestazioni lavorative</b></i>	<i><b>n. addetti</b></i>	<i><b>Somma prevista</b></i>
<i>Servizio nettezza urbana</i>	<i>2</i>	<i>€ 460,00</i>
<i>Servizio manutenzione e viabilità comunale</i>	<i>3</i>	<i>€ 690,00</i>

<i>Servizio manutenzione del verde</i>	<i>1</i>	<i>€ 230,00</i>
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.380,00</b>

### C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

In relazione agli importi maneggiati si attribuisce la seguente indennità:

<b>Importo annui</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
fino a € 5.000,00	€. 1,00 die
Oltre € 5.000,01	€. 1,55 die

Si concorda di riconoscere all'economo l'indennità massima di 1,55 € al giorno.

L'indennità è erogata per ogni giorno di lavorativo di effettivo esercizio delle funzioni. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualsiasi titolo e le giornate ove non viene svolta l'attività di incasso delle somme.

Le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Profilo professionale e Servizi</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
<i>Agenti contabili:</i>		
<i>Servizi Demografici- Servizio</i>	<i>4</i>	<i>€ 1.503,00</i>
<i>Economato- Polizia Locale</i>		
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.503,00</b>

### Indennità per il personale della categoria B1 (art. 70 – septies CCNL)

Per il personale che viene assunto in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, è confermata l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996

Anno 2021:

<b>Categoria</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Importo annuo indennità</b>
------------------	-------------------	--------------------------------

		<i>spettante</i>
<i>B1 - B2 - B3 or. - B4 or.</i>	<i>7 tempo pieno</i>	<i>€ 368,53</i>
<i>B1 - B3 or. - B4 or.</i>	<i>3 part-time &gt;50%</i>	<i>€ 100,43</i>
<b>TOTALE</b>		<b>€ 468,96</b>

#### **Indennità di lavoro notturno, festivo e festivo notturno**

In applicazione **dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.09.2000** e ribadito dall'**ARAN con risposta n. 16 del 02/01/2019** "dopo il contratto «nulla è cambiato in ordine al finanziamento»" viene corrisposta in base all'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata al termine del semestre.

<b>Le risorse destinate alla corresponsione di tale maggiorazione sono previste per un importo annuale pari a:</b>	<b>€ 1.500,00</b>
--	-------------------

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente a consuntivo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno nominate a responsabile di servizio in base ad apposito decreto da parte dell'organo competente, con atto scritto, 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. 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 accordi di ente;
- c) 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.
- d) L'indennità è riproporzionata in base alla ridotta prestazione lavorativa.

Per l'anno 2021, salvo variazioni dovute a nuovi decreti sindacali, si individuano quali "specifiche responsabilità" le funzioni corrispondenti ai seguenti responsabili di servizio:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>
<i>Resp. Servizi demografici (D)</i>
<i>Resp. Sport biblioteca turismo (C)</i>
<i>Resp. Servizio Finanziario, personale (C)</i>
<i>Resp. commercio(D)</i>
<i>Resp. Servizi Sociali (D)</i>
<i>Resp. Edilizia Privata (C)</i>
<i>Resp. Servizio Tecnico Manutentivo (C)</i>
<i>Resp. Servizio "Coordinamento operai"(B)</i>

Sino a diversa disciplina l'indennità per specifiche responsabilità verrà erogata in modo graduale in base ai requisiti previsti nel regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

#### **ASSEGNAZIONE IMPORTI**

- Per coloro che posseggono un solo requisito: 500,00 euro annui;
- Per coloro che posseggono almeno due requisiti: € 900,00 annui;
- Per coloro che posseggono tre requisiti € 1.200,00 annui

La individuazione delle "specifiche responsabilità" e le funzioni corrispondenti saranno oggetto di provvedimento di nomina da parte del Sindaco a Responsabili di Servizio ai sensi dell'art. 10 comma 1 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

*Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono come cifra massima le seguenti:*

#### **ANNO 2021**

<b>Responsabilità, compiti, funzioni</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
<i>Responsabili di Servizio</i>	8	€ 6.700,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.700,00</b>

#### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:

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

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;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente a consuntivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

*Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:*

<b>Responsabilità, compiti, funzioni</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
<i>Ufficio di Stato Civile/Anagrafe/elettorale:</i>	<i>1</i>	<i>€ 300,00</i>
<b>TOTALE</b>		<b>€ 300,00</b>

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

#### **Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018**

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21/05/2018

### *Performance e Premio individuale*

#### **Disciplina della performance collettiva**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente dalla Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza definiti nel PEG/Piano delle Performance, il cui valore economico è determinato dalla Giunta unitamente alla 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.

Le risorse destinate alla performance collettiva sono quantificate nei seguenti progetti:

1. progetto neve: è regolamentato per il primo semestre 2021 dal progetto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 195 del 04/12/2020 e per il secondo semestre 2021 dal progetto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 219 del 24/11/2021. L'importo annuo destinato è di € 17.020,00
2. progetto pronta disponibilità – importo annuo destinato € 3.000,00

### **Disciplina della performance e del premio individuale**

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei vari istituti comportanti delle specifiche indennità.

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto **dell'art. 4 comma 2 lettera b-c ) del CCNL 01.04.1999** relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse sono distribuite tra il personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione **dell'art. 5 del D.lgs 150/2009**, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione*
- *specifici e misurabili in termini concreti e chiari*
- *tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe*
- *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*

Ogni dipendente **deve conoscere gli obiettivi** sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e **i criteri di misurazione** adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Il comune di Pisogne ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di giunta comunale n. 102 del 18 maggio 2018 a cui si rinvia.

Nel Sistema adottato dall'Ente, la misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di PO è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel decreto di nomina.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema definisce un peso massimo ed uno minimo da attribuire, a cura del valutatore, alla valutazione su obiettivi e alla valutazione delle prestazioni/comportamenti. Le aree di valutazione delle prestazioni riguardano:

- comportamenti organizzativi;
- qualità delle prestazioni.

Per il raggiungimento degli obiettivi si procede come descritto nel sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa.

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente dalla Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile e verificati complessivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti/ Responsabili, nell’apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il premio correlato alla performance individuale verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.
4. Come previsto nell’art. 5, comma 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 e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

### **Maggiorazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, con un punteggio di almeno 90 punti, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale valutato positivamente, distinto per categoria, con arrotondamento all'unità. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media del triennio;
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
3. Per l'anno 2021, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari a € 500,00 annui.
4. Qualora dal seguente calcolo:

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

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



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

### *Sezione polizia locale*

I presenti istituti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

#### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

### Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore al 50% dell'orario di lavoro.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 1, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

*Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:*

<b>Compiti, funzioni</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
<i>Servizio esterno polizia locale</i>	<i>4</i>	<i>€ 920,00</i>
<b>TOTALE</b>		<b>€ 920,00</b>

### Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL 2016/2018. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: 900 euro;
- b) Sottoufficiali: 1.200;
- c) Ufficiali direttivi: 1.500;
- d) Ufficiali dirigenti: da 1.700.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale della competente posizione organizzativa.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Anno 2021:

<i>Indennità di funzione</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Responsabili di Servizio</i>	2	€ 1.800,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.800,00</b>

### *Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro*

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

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

### **Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per reperibilità sono:

PROFILO PROFESSIONALE	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
<i>Gli addetti ai Servizi Demografici (2)</i>	2	€ 1.302,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>		<b>€ 1.302,00</b>

### **Lavoro straordinario**

In applicazione agli artt. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 2016/2018, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 ore annue;

In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno <b>2021</b> il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in:	<b>€ 7.259,35</b>
---	-------------------

Il pagamento del lavoro straordinario avviene con cadenza semestrale.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

### **Orario massimo di lavoro settimanale**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di

48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- 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

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

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 salvo accordi con il responsabile di Area;
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso. Il mese considerato dalla clausola contrattuale è il mese di calendario.

Nella fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito, ad esempio, una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, oppure, anche l'ipotesi, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese sarà possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.

Tale situazione andrà prontamente segnalata all'ufficio personale

La flessibilità oraria non consente di accumulare periodi di lavoro ulteriori rispetto al debito orario mensile (e anche giornaliero) dovuto. L'attività lavorativa in più oltre all'orario ordinario svolta per flessibilità "positiva" un certo giorno del mese, deve essere compensata da una minore attività lavorativa in un altro giorno del mese. Non può essere "conservata" ed accumulata progressivamente per dare corpo ad un "monte ore" da recuperare con riposi compensativi, per la semplice ragione che la flessibilità oraria è orario "ordinario" e non "straordinario"; risulta, quindi, priva della necessaria autorizzazione e, quindi, del titolo per il pagamento o del riposo compensativo

Il limite massimo della flessibilità sia in entrata che uscita è stabilito in 30 minuti

Il calcolo del lavoro straordinario, debitamente autorizzato, viene effettuato dopo 30 minuti ed è conteggiato sulla durata effettiva della prestazione.

Le presenti disposizioni relative a flessibilità e modalità di calcolo del lavoro straordinario entrano in vigore a decorrere dall'01/01/2021.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCDI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 18/05/2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 23/12/2014

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. A valere dal 2020 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

**Vincoli alle risorse**

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO ammontano ad € 3.000,00 fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50 % l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche;

### Requisiti di partecipazione

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

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

- d) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media pari a 95 del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.
- e) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

### Procedure selettive e criteri di valutazione

- f) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento.
- g) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di Misurazione e di Valutazione.

- e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 3 dell'appendice al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 23/12/2014 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che il ciclo di gestione della performance si articola nelle fasi di pianificazione, attuazione, controllo, rendicontazione, valutazione e premialità.

### **Indicatori e target di riferimento e criteri di misurazione della performance**

Elemento fondamentale del Sistema di Misurazione e Valutazione sono gli **indicatori di performance** intesi come strumenti che permettono di rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente individuati.

Ai fini dell'individuazione delle diverse tipologie di indicatori oggetto di misurazione, il Sistema adottato dall'Ente è strutturato sulla base del modello logico definito dalla Delibera CIVIT n. 89/2010.

Il Sistema adottato dall'Ente prevede l'utilizzo di un set di indicatori, che copra nella maniera più ampia possibile quanto indicato nelle delibere CIVIT 89/2010, 104/2010 e successive, che guidano il processo di definizione del Sistema.

Per ciascun indicatore di performance il Sistema prevede la definizione di un **valore target** ossia del valore atteso per il periodo di riferimento. I target associati agli indicatori di performance sono:

- ☑ ambiziosi ma realistici ed effettivamente raggiungibili;
- ☑ fissati, ove possibile, tenendo conto dei valori ottenuti negli anni precedenti o sulla base del confronto con benchmark esterni;
- ☑ oggetto di monitoraggio periodico e se necessario di adeguati aggiornamenti.

Per gli obiettivi strategici di sviluppo il target può essere: la realizzazione della attività o del nuovo servizio, qualora l'obiettivo sia legato a scadenze di legge il target può essere rappresentato dal rispetto degli adempimenti entro i termini di legge, se il progetto è articolato in fasi, il target è il completamento di una determinata fase entro un dato periodo.

Per gli obiettivi di mantenimento il target di riferimento è collegato a degli indicatori di servizio (per esempio numero pratiche/gg medi di attesa/etc.).

***La performance misura il grado di raggiungimento dell'obiettivo dato dal rapporto tra il risultato conseguito e il target di riferimento.***

Il documento unico di programmazione (DUP) ed il piano esecutivo di gestione (PEG) individuano gli obiettivi da raggiungere. Tali obiettivi vengono dettagliati e meglio descritti nel piano delle performance dove sono suddivisi fra obiettivi di mantenimento e obiettivi di sviluppo ed agli stessi viene associato un indicatore. L'individuazione del raggiungimento degli obiettivi associato agli indicatori comportamentali del dipendente permettono di misurare la performance del personale.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei progetti e/o nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.