

COMUNE DI SALE MARASINO
PROVINCIA DI BRESCIA



Car,    

Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2021/2023

In Data 23/12/2021

TRA

La delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente - Luigi Fadda - Segretario comunale
Componente - Loretta Zanotti - Responsabile di area
Componente - Claudio Pasinetti - Responsabile di area

La delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale - CISL FP, Alberto Turla
OO.SS. Territoriale - CGIL FP, Giorgio Cotti Cometti
R.S.U. Aziendale - Silvia Vavassori

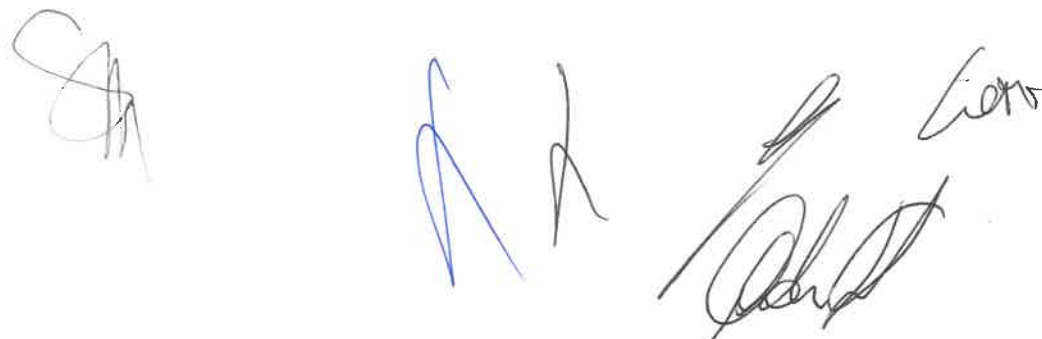
Dato atto:

che il 06/12/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2021/2023;

che su detta ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2021/2023 il Revisore dei conti di questo Comune ha espresso il proprio parere favorevole acquisito agli atti il 14/12/2021 al n. di protocollo 14660;


che la Giunta comunale di Sale Marasino con propria deliberazione n. 122 del 20/12/2021 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica a sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2021/2023;

Sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2021/2023.



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Leg. 1

The block contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature in blue ink. To its right is a signature in black ink. Further right is another signature in black ink, and on the far right is a more complex signature in black ink.

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

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 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. Il D. Lgs. 165/2001 *"Testo Unico sul Pubblico Impiego"*, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c. Il D. Lgs. 150/2009 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d. Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), j), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- e. Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato dal Comune di Sale Marasino;
- f. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Comune di Sale Marasino;
- g. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art.2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e fino al 31.12.2023.

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



4

Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

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.

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.

Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art.3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.

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

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

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.

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.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Car'. To its right is a large, stylized blue checkmark. Further right are several other signatures and initials, including one that looks like 'h' and another that is a large, circular mark. The signatures are scattered across the bottom left of the page.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
DEL PERSONALE

The bottom left of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature in black ink, followed by a signature in blue ink, and then a large, stylized signature in black ink. To the right of these is a signature in blue ink, and finally, a signature in black ink.

CAPO I - Risorse e Premialità

Art.5 - Quantificazione delle risorse

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e 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.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali e sopravvenute 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.

Art. 6 - Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- A. premi correlati alla performance organizzativa;
- B. premi correlati alla performance individuale;
- C. 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 e) del CCNL;
- F. progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità stabilite.

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

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;
- 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.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi disponibili, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente atto.

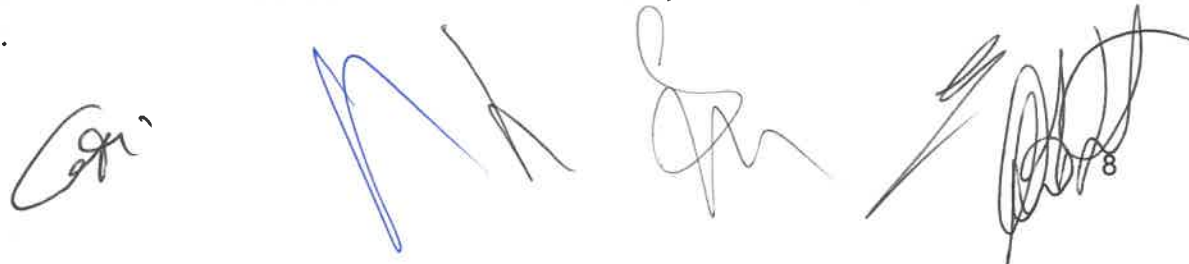
Per gli anni 2022-2023 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del Fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta Comunale che approvi gli indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei Revisori.

Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.



Per l'anno 2021 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione

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 24 mesi nella prima posizione economica di passaggio. Dalla seconda posizione economica per categoria, 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 passaggio.

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

- a. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b. il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- c. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione;
- d. Il personale comandato o distaccato al 100% presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente accordo. A tale fine il Comune, tramite il Servizio personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e organizzativa.

Procedure selettive e criteri di valutazione

Le selezioni saranno effettuate annualmente con l'attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione della performance come definite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Ai vari fattori viene assegnato il valore sotto riportato:

	Fattori	Peso %
--	---------	--------



a)	Media valutazione performance nel triennio antecedente	70,00% (Max 70 punti)
b)	Esperienza maturata e competenze acquisite, sulla scorta dei seguenti sotto-criteri: Punti 26: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 punti per un massimo di 13 anni, per ogni anno di permanenza successivi ai primi 24 mesi del dipendente nella posizione economica di godimento presso l'ente a prescindere dalla data di entrata in vigore del nuovo livello economico (Es.: D7 - B8 ecc...). Punti 4: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Vengono riconosciuti punti 0,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, fino ad un massimo di 4 punti. Il punteggio relativo alle competenze acquisite sarà attribuito, previa valutazione dalla conferenza dei responsabili che sulla scorta di apposito schema analitico dovranno certificare che la singola attività formativa possa essere ritenuta utile ai fini dell'assegnazione del relativo punteggio.	30,00% (Max 30 punti)

In caso di parità di punteggio è accordata preferenza al soggetto che abbia maturato complessivamente il minor numero di progressioni nella categoria economica di appartenenza; in subordine, in caso di ulteriore parità, si procederà mediante sorteggio.

Per l'anno 2021 le Parti dispongono l'utilizzo di risorse utili al finanziamento di complessive n. 4 progressioni (2 unità di cat. B + 2 unità di cat. C). Per gli anni successivi, con le modalità individuate individuate in sede di contrattazione decentrata e fatta salva la riserva in favore dell'Amministrazione di verificarne la compatibilità finanziaria e programmatica in coerenza con gli indirizzi stabiliti, le Parti dichiarano di volersi impegnare a destinare risorse utili al finanziamento di complessive n. 5 progressioni (1 unità di categoria B + 3 unità di categoria C + 1 unità di categoria D).

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9 - Premi e performance

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

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

Individuata l'entità delle risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance:

- a. una quota percentuale (65%) viene destinata alla corresponsione del premio correlato alla performance individuale;
- b. la somma che residua viene utilizzata per il 60% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa dell'Area di attività ed il 40% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzative dell'Ente.

Il foglio di calcolo allegato, tenuto conto del sistema di valutazione dell'Ente, viene utilizzato per la quantificazione e la distribuzione dei premi collegati alle performance.

Art.10 - Premio correlato alla performance organizzativa

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole Aree di attività, nell'anno di riferimento.

Considerato che il sistema di valutazione dell'Ente prevede che la valutazione individuale tenga conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati, il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi a ciascuna Area di attività viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Area e il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi all'Ente viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Ente.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati con riferimento agli obiettivi dell'Ente e dell'Area di attività di appartenenza.

L'eventuale somma destinata alla performance dell'Ente che dovesse residuare sarà considerata economia.

Art.11 - Premio correlato alla performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 12, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

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



11

di eventuali e sopravvenute modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 12 - Maggiorazione del premio individuale

Al numero di dipendenti corrispondenti al 5% del totale delle unità di personale che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 11 è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Stabilita l'entità della somma disponibile allo scopo ed individuato il numero dei premi con arrotondamento all'unità inferiore, gli stessi vengono attribuiti ai dipendenti che hanno avuto i punteggi più alti nella scheda di valutazione.

In caso di parità di punteggi e di carenza di premi disponibili si procede mediante sorteggio.

Eventuali risparmi vengono considerati economie e confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 13 - Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei soggetti individuati dall'Ente.

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.

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.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno **annuale**.

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.

Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo si applicano dal 1° gennaio 2021.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

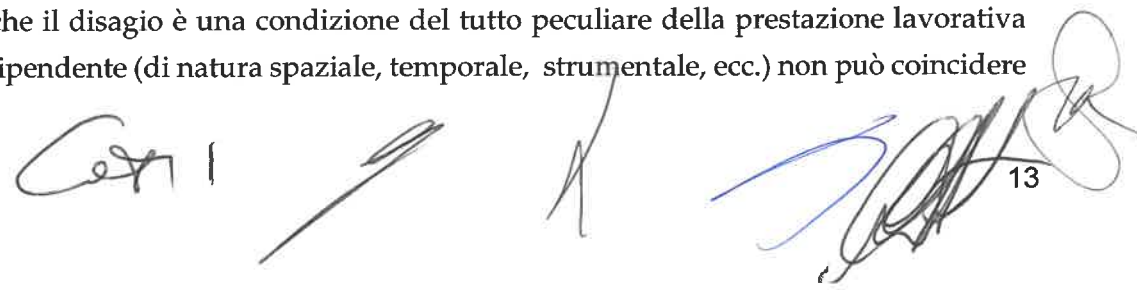
- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

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;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da 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.

Si stabilisce che l'indennità per attività disagiata è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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



13

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.

L'erogazione dell'indennità per attività disagiata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- b) 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.

Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

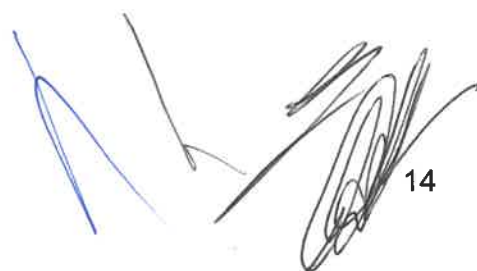
- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che l'indennità per attività esposta al rischio 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.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/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.

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.

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.

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 Responsabile di Area.

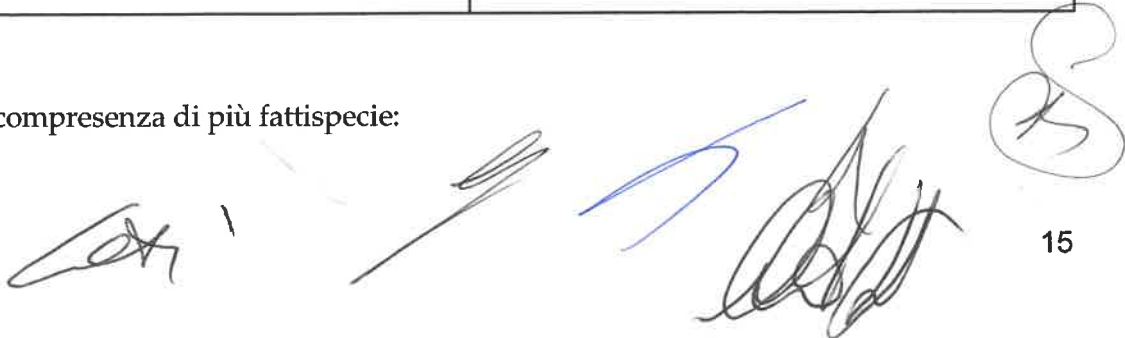
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri.: Euro 1,00 -Euro 10,00, come segue:

CONDIZIONE DI LAVORO		IMPORTO AL GIORNO
A)	Personale esposto a rischio	euro 2,00
B)	Personale esposto a disagio	euro 1,00
C)	Personale con funzioni di agente contabile	C1) Euro 1,00 se la media mensile dei valori di cassa maneggiati è superiore ad euro 1.000 e fino ad euro 5.000
		C2) Euro 2,00 se la media mensile dei valori di cassa maneggiati è superiore ad euro 5.000

In caso di compresenza di più fattispecie:



- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B): € 3,00/giorno;
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1): € 4,00/giorno;
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2): € 5,00/giorno.

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 incapacienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL **viene determinata su base annua**, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal Segretario sentito il Coordinamento dei Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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;
- L'importo complessivo a livello di ente, non superiore per il 2021 a euro 7.000 (come da allegato foglio di destinazione di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021) è destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità e viene ripartito dalla Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 1.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:
 - Complessità quadro normativo di riferimento (complesso =1 punto; mediamente complesso=2 punti; molto complesso = 4 punti);
 - Competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (elevate = 1 punti; mediamente elevate =2 punti; molto elevate = 3 punti);
 - Particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa (elevata = 1 punti; mediamente elevata = 2 punti; molto elevata = 3 punti).

Il punteggio può essere attribuito anche mediante l'utilizzo di cifre decimali. A ciascun punto corrisponde un valore economico di euro 100.

Art.16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo fino 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.

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 soggetti individuati titolari di 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 € 350,00.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore. 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 prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. 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.

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.17 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- b. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- c. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/ 1933);
- d. 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).

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



Art.18 - 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

Il presente articolo disciplina le modalità ed i 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.

Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- a. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
- b. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
- c. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
- d. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);
- e. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione;
- f. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
- g. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

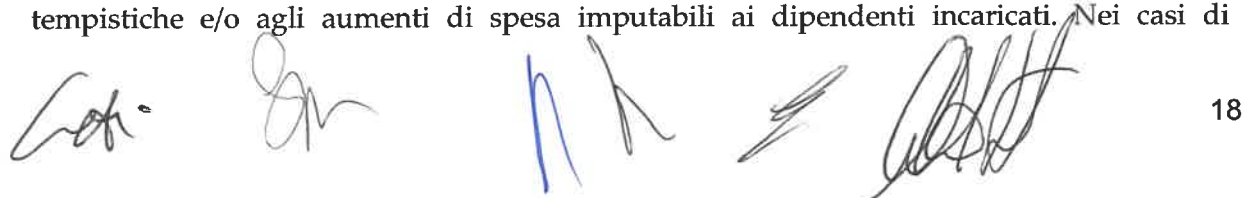
Il Responsabile di Area competente costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale 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.

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

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

La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di Area. 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



18

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.

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.

I Regolamenti comunali in materia devono essere coerenti con quanto sopra stabilito.

Art. 19 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

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.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area.

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.

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 di Area competente.

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

CAPO V - Sezione polizia locale



Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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;
- all'eventuale regolamento comunale adottato in materia

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.

Art.21 - Proventi delle violazioni al codice della strada

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.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.20187 compete al personale della Polizia Locale 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.

Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista l'erogazione di un'indennità pari ad un importo giornaliero:

ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA	IMPORTO GIORNALIERO
a) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	euro 1,00
b) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	euro 2,00
c) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	euro 3,00

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 alla metà dell'orario di lavoro e ciò risulti da formale disposizione preventiva.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:

- a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b. dalla attestazione del responsabile del servizio di PL in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

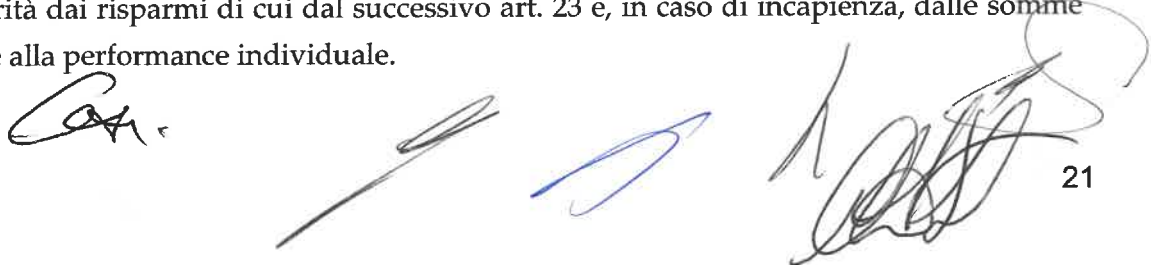
La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello del trimestre di riferimento.

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 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.

La presente disciplina trova applicazione dal 1.1.2021.

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, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art. 23 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.



Art. 23 - Indennità di funzione

Stante la dimensione dell'ufficio di P.L. e dell'Ente, si ritiene che l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 vada corrisposta al dipendente individuato quale Responsabile del Servizio di Polizia locale nella misura di € 700,00.

A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) 3.L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL;

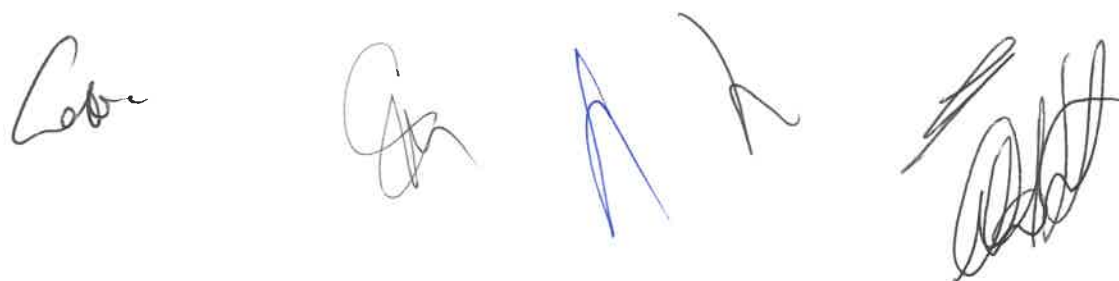
Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO VI - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

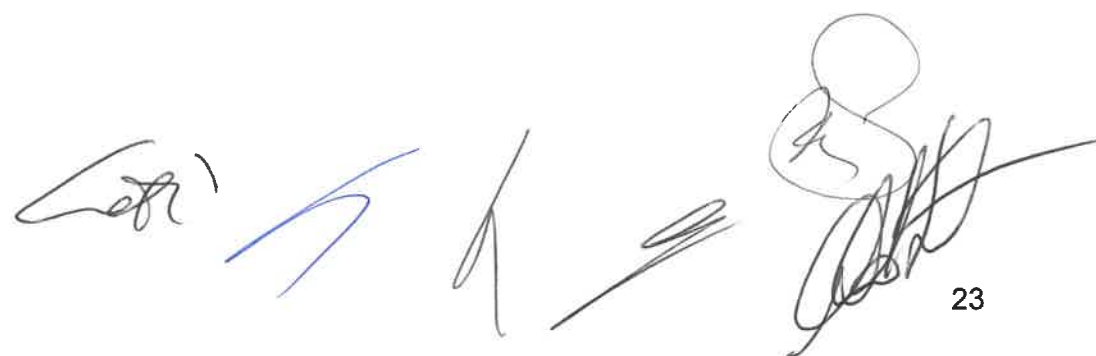
Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Le parti concordano che la contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa debba essere riservata ad un documento separato.

Le parti danno atto che l'Ente ha adottato un Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative (deliberazione della Giunta Comunale n. 148/2018).



TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO



Handwritten signatures and initials in blue and black ink.

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 25 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.20189, 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%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- a. 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;
- b. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- c. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1 - 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;
 - 2 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - 3 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 4 - 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.

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.

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.

Art.26 - Reperibilità

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21 maggio 2018.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art.27 - Turnazioni

1.Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.20181. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni eventualmente effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è stabilito in 1 (uno) mese.

Le parti si danno atto che non sono previsti turni notturni.

Art. 28 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

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 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. 12 mesi nei seguenti casi:

1- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

2 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge

The block contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a date stamp that reads "25".

311/2004;

3 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

c. per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Area 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 240, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Ai dipendenti che svolgono ordinariamente mansioni nella giornata di domenica è corrisposta a carico del fondo la maggiorazione economica corrispondente alla differenza tra il trattamento economico tabellare e quello spettante a titolo di lavoro straordinario.

Art.29 - 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 Responsabile di Area;
- 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 Responsabili di Area;
- e. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

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:

- a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f. siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 30 - Orario multiperiodale

Le parti ritengono che non vi sia la necessità di elevare 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.

Art. 31 - Mensa inizio e fine servizio

Le parti ritengono che non vi sia categoria di lavoratori da individuare ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 per fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora da collocare anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

CAPO II - Disposizioni Finali

Art.32 - Salute e sicurezza sul lavoro

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:

- a. l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b. in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature 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 videotermini;
- c. l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d. nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e. l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;

f. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n.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.33 - Innovazioni tecnologiche


In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 17 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:

- a. le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
- b. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo degli strumenti più innovativi messi a disposizione della tecnologia.

Art. 34 - Disposizione finale

Per quanto non previsto *dal* presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



In data 23/12/2021 le parti sottoscrivono il presente

- per la delegazione di parte datoriale

Presidente – Dr. Luigi Fadda

Componente – Loretta Zanotti, Responsabile di Area

Componente – Pasinetti Claudio, Responsabile di Area

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP, Alberto Turra

OO.SS. Territoriale CGIL, Giorgio Cotti Conzatti

RSU Aziendale- Silvia Vavassori

Allegato al CCI –

1. destinazione fondo risorse decentrate anno 2021
2. Foglio di calcolo per la quantificazione e la distribuzione dei premi collegati alla performance (tenuto conto del sistema di valutazione dell'Ente).

Le cifre indicate sono utilizzate come esempio al fine di evidenziare le modalità di distribuzione.

Car-







**Anno 2021 Destinazione risorse
Fondo contrattazione integrativa**

DESCRIZIONE	2021
Totale Fondo al netto delle decurtazioni	€ 56.671,80
Utilizzo per somme consolidate e vincolate	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€ 5.412,10
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	€ 17.923,15
Totale utilizzo consolidato	€ 23.335,25
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO 2021	€ 33.336,55

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	€ 5.000,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ART. 70-BIS CCNL 21.5.2018	€ 500,00
MAGGIORAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO	€ 550,00
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 70-QUINQUIS COMMA 1 DEL CCNL 18/05/2018	€ 7.000,00
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 70 QUINQUIS COMMA 2 CCNL 18/5/2018 PER ADDETTI SERVIZI DEMOGRAFICI	€ 641,66
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 70 QUINQUIS COMMA 2 CCNL 18/5/2018 PER funzioni ufficiale giudiziario attribuite a messo notificatore	€ -
Compeni ISTAT - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	3.000,00
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE) ART. 56- QUINQUIS DEL CCNL 18/05/2018	€ -
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE ART. 56- SEXIES CCNL 18/5/2018	€ -
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 8 CDI 21/12/2018	€ 2.307,06
PRODUTTIVITÀ/ PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 14.337,83
Totale ulteriori utilizzi nell'anno 2021	€ 33.336,55

Totale utilizzo consolidato	€ 23.335,25
Totale ulteriori utilizzi nell'anno 2021	€ 33.336,55
Totale Fondo al netto delle decurtazioni - da costituzione -	€ 56.671,80

totale produttività		1-totale produttività	€ 15.000,00
65%	65%	2-% - individuale	€ 9.750,00
		da distribuire 2-6	€ 9.484,09
35%	35%	residuo(1-2) di cui:	€ 5.250,00
area -60%	60%	3-area	€ 3.150,00
ente - 40%	40%	4-ente	€ 2.100,00
			€ 15.000,00
maggiorazione premio individuale			
5-premio		€	265,91

la maggiorazione del premio individuale è da destinarsi al 5% dei dipendenti in servizio escluso le p.o.= 1 persona, tale quota si calcola sul 65% del totale della produttività e rapportando tale quota al 30%, per qui alla quota del premio produttività viene decurtata la quota della maggiorazione del premio individuale

parametri x valutazione individuale		
voto	fascia%	parametro
da 81 a 100	100%	2,00
da 61 a 80	80%	1,50
da 41 a 60	60%	1,00
da 0 a 40	0%	0,00

parametri x categoria	
Categoria D	150
Categoria C	125
Categoria B	110
Categoria A	95

parametri x presenza	
gg di presenza effettiva / 365	

presenza e part time: parametri		
settimana	%	gg annui
36	1,00	365
30	0,83	304
28	0,78	284
27	0,75	274
24	0,67	243
20	0,56	203
18	0,50	183
15	0,42	152
9	0,25	91
6	0,17	61

Performance individuale										
dipendente	da scheda		cat + part time			presenza		performance	totale parametri	incentivo individuale
	voto	param	cat	part-time	param	presenza	param			
Dipendente 1	100	2	b		110,00	349	0,96	2,00	420,71	€ 993,09
Dipendente 2	98	2	b		110,00	363	0,99	2,00	437,59	€ 1.032,93
Dipendente 3	97	2	c	30ore	104,17	304	1,00	2,00	416,68	€ 983,57
Dipendente 4	97	2	c		125,00	363	0,99	2,00	497,26	€ 1.173,78
Dipendente 5	98	2	c		125,00	86	0,24	2,00	117,81	€ 278,09
Dipendente 6	97	2	c	24ore	83,33	306	0,84	2,00	279,44	€ 659,62
Dipendente 7	94	2	c		125,00	365	1,00	2,00	500,00	€ 1.180,25
Dipendente 8	92	2	b	30ore	91,67	304	1,00	2,00	366,68	€ 865,55
Dipendente 9	98	2	c	6ore	20,83	61	0,50	2,00	41,66	€ 98,34
Dipendente 10	100	2	c		125,00	365	1,00	2,00	500,00	€ 1.180,25
Dipendente 11	100	2	b		110,00	365	1,00	2,00	440,00	€ 1.038,62
									4017,83	€ 9.484,08

Performance d'area										
dipendente	da scheda		cat + part time			presenza		performance	totale parametri	incentivo area
	voto	param	cat	part-time	param	presenza	param			
Dipendente 1	100	2	b		110,00	349	0,96	2,00	420,71	€ 329,84
Dipendente 2	98	2	b		110,00	363	0,99	2,00	437,59	€ 343,07
Dipendente 3	97	2	c	30ore	104,17	304	1,00	2,00	416,68	€ 326,69
Dipendente 4	97	2	c		125,00	363	0,99	2,00	497,26	€ 389,85
Dipendente 5	98	2	c		125,00	86	0,24	2,00	117,81	€ 92,36
Dipendente 6	97	2	c	24ore	83,33	306	0,84	2,00	279,44	€ 219,08
Dipendente 7	94	2	c		125,00	365	1,00	2,00	500,00	€ 392,00
Dipendente 8	92	2	b	30ore	91,67	304	1,00	2,00	366,68	€ 287,48
Dipendente 9	98	2	c	6ore	20,83	61	0,50	2,00	41,66	€ 32,66
Dipendente 10	100	2	c		125,00	365	1,00	2,00	500,00	€ 392,00
Dipendente 11	100	2	b		110,00	365	1,00	2,00	440,00	€ 344,96
totale area									4017,83	€ 3.150,00

Performance Ente												
dipendente	da scheda		cat + part time			presenza		performance	totale parametri	incentivo individuale	%	importo x ente
	voto	param	cat	part-time	param	presenza	param					
Dipendente 1	100	2	b		110,00	349	0,96	2,00	420,71	€ 219,89	100%	€ 219,89
Dipendente 2	98	2	b		110,00	363	0,99	2,00	437,59	€ 228,71		€ 228,71
Dipendente 3	97	2	c	30ore	104,17	304	1,00	2,00	416,68	€ 217,79		€ 217,79
Dipendente 4	97	2	c		125,00	363	0,99	2,00	497,26	€ 259,90		€ 259,90
Dipendente 5	98	2	c		125,00	86	0,24	2,00	117,81	€ 61,57		€ 61,57
Dipendente 6	97	2	c	24ore	83,33	306	0,84	2,00	279,44	€ 146,06		€ 146,06
Dipendente 7	94	2	c		125,00	365	1,00	2,00	500,00	€ 261,34		€ 261,34
Dipendente 8	92	2	b	30ore	91,67	304	1,00	2,00	366,68	€ 191,65		€ 191,65
Dipendente 9	98	2	c	6ore	20,83	61	0,50	2,00	41,66	€ 21,77		€ 21,77
Dipendente 10	100	2	c		125,00	365	1,00	2,00	500,00	€ 261,34		€ 261,34
Dipendente 11	100	2	b		110,00	365	1,00	2,00	440,00	€ 229,97		€ 229,97
									4017,83	€ 2.100,00		€ 2.100,00

orario settimanale		categoria e part-time: parametri			
		parametri			
		D	C	B	A
36	1,00	150,00	125,00	110,00	95,00
30	0,83	125,00	104,17	91,67	79,17
28	0,78	116,67	97,22	85,56	73,89
27	0,75	112,50	93,75	82,50	71,25
24	0,67	100,00	83,33	73,33	63,33
20	0,56	83,33	69,44	61,11	52,78
18	0,50	75,00	62,50	55,00	47,50
15	0,42	62,50	52,08	45,83	39,58
9	0,25	37,50	31,25	27,50	23,75
6	0,17	25,00	20,83	18,33	15,83