



# COMUNE di CEVO

Provincia di Brescia

Via Roma, 22 - 25040 Cevo

Tel.0364/634104 - 634392 - fax 0364/634357

P.IVA 00592090989 – C.F. 00959860172

info@comune.cevo.bs.it - www.comune.cevo.bs.it

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
2022**

*Corn*

*Belletti*

*M*



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
ANNO 2022**

In data 27 dicembre 2022 alle ore 9:00 presso la sede municipale del Comune di Cevo, ha avuto luogo l'incontro tra:

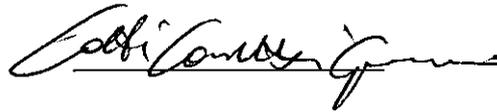
**PER LA PARTE PUBBLICA**

Presidente – Segretario Comunale, Dott. Matteo Tonsi



**PER LE OO.SS**

OO.SS. Territoriale - CGIL FP, Sig. Giorgio Cotti Cometti



**PER LA PARTE SINDACALE**

R.S.U. – Sig. Enrico Zonta



**INDICE**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... 4

    CAPO I – Disposizioni Generali..... 4

        Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale ..... 4

        Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria ..... 4

        Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto ..... 5

        Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati ..... 5

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE..... 5

    CAPO I – Risorse e Premialità ..... 5

        Art. 5 – Quantificazione delle risorse..... 5

        Art. 6 – Strumenti di premialità ..... 6

        Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ..... 6

        Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale..... 6

    CAPO II – Performance organizzativa e individuale ..... 7

        Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa ..... 7

        Art. 10 – Premio correlato alla performance individuale ..... 8

        Art. 11 – Maggiorazione del premio individuale ..... 8

        ART. 12 – Progetti..... 8

    CAPO III – Disciplina delle indennità..... 9

        Art. 13 – Principi generali..... 9

        Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità ..... 9

        Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)..... 11

    CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... 13

        Art. 16 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 ..... 13

        Art. 17 – Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni ..... 13

        Art. 18 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge..... 13

    CAPO V - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ..... 14

        Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative ..... 14

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO ..... 15

    CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro ..... 15

        Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..... 15

        Art. 21 – Turnazioni..... 15

        Art. 22 – Lavoro straordinario..... 15

        Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro ..... 16

        Art. 24 – Orario multiperiodale ..... 16

    CAPO II Disposizioni Finali..... 17

        Art. 25 - Garanzia dei Servizi pubblici essenziali. .... 16

        Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro ..... 17

        Art. 27 - Innovazioni tecnologiche ..... 17

ALLEGATO “A”- DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE..... 18

3

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI****CAPO I – Disposizioni Generali****Art. 1 – 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 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), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazioni della Giunta Comunale;
  - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
  - g) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

**Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il mese di ottobre di ciascun anno.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il fondo per l'anno 2022 è costituito come risulta dal prospetto allegato sotto la lettera "A".
7. Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia a quanto disposto dalle norme nazionali.



**Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

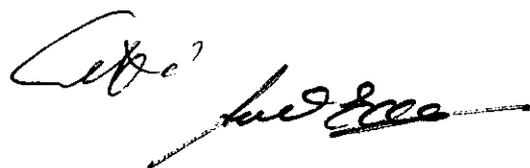
1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto potrà essere verificato annualmente, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere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

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

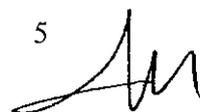
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE****CAPO I – Risorse e Premialità****Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2022, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 129 del 25/10/2022. Le risorse complessive del Fondo 2022 ammontano ad **€ 31.563,75 (di cui € 18.512,44 stabili ed € 13.511,12 variabili)**; le risorse disponibili al netto delle somme destinate alle progressioni orizzontali (€ 5.147,10) ed all'indennità di comparto (€ 2.697,41), ammontano ad **€ 23.719,24**.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNI, sono state stanziare, come da determinazione sopra citata per l'anno 2022, per un importo pari a Euro 13.511,12 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare, nel rispetto dei limiti vigenti del fondo risorse decentrate.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia;



5



questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed alle disposizioni comunali in materia, nell'anno 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.

#### Art. 7 – 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 principi fondamentali del sistema premiale, improntato su: selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di non appiattimento retributivo, corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
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 dell'Ente, 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. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2021 vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di destinazione delle risorse variabili del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;
5. Gli eventuali risparmi delle voci di destinazione del Fondo, con esclusione degli eventuali risparmi dei compensi previsti da disposizioni di legge e dei compensi per specifici obiettivi di performance (art. 67, comma 5 lettera b) sono portati in aumento dei premi di performance individuale del medesimo anno. Non sono disponibili a tal fine le trattenute derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 – assenze per malattia.

#### Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. A decorrere dal 2022 vengono fissati i seguenti criteri per la definizione delle procedure di attribuzione delle progressioni economiche:

##### Vincoli alle risorse

Le risorse destinate annualmente alle PEO sono definite nel limite di quelle derivanti dalle PEO del personale cessato l'anno precedente, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui risulti non negativo il rapporto tra entrate ed uscite di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.



**Requisiti di partecipazione**

Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data di pubblicazione dell'avviso per la domanda di progressione economica, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che abbia ricevuto una valutazione inferiore a 70/100 o equivalente o che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari (ad esclusione del richiamo verbale).

**Procedure selettive e criteri di valutazione**

- a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- b) la valutazione conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria costituisce il punteggio della selezione per la nuova PEO.

Al fine di perseguire omogeneità ed armonizzazione delle valutazioni espresse da più valutatori, la graduatoria per categoria sarà formata sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente previa riparametrazione di ciascuna valutazione alla media generale e alla media dell'area secondo la formula seguente:

$$\text{valore individuale per graduatoria} = \frac{\text{media generale} * \text{votazione individuale}}{\text{media dell'area}}$$

Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, viene presa in considerazione la valutazione disponibile.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per l'anno di competenza, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di inquadramento di livello economico e in caso di ulteriore parità con maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

- c) Le risorse per le nuove PEO sono ripartite in proporzione al numero degli aventi titolo in ogni categoria, garantendo almeno una progressione per ciascuna categoria, in presenza di risorse sufficienti. In caso di insufficienti risorse, si privilegeranno le categorie più basse. Gli eventuali resti di risorse attribuite alla categoria, non sufficienti per una nuova PEO, incrementano la performance individuale dell'anno corrente, e l'anno successivo sono portati in aumento delle risorse per quella categoria.

**CAPO II – Performance organizzativa e individuale****Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente dalla Giunta dell'Ente, 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 CCNI. 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta dell'Ente in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
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 e valutazione finale da parte del competente Responsabile, tenendo conto dei seguenti parametri di presenza:
  - 30 giorni di franchigia (esclusi i permessi concessi dalla norma)
  - Proporzione in base alle presenze.



**Art. 10 – Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile 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, secondo le disposizioni del sistema di misurazione e valutazione della performance.
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

**Art. 11 – Maggiorazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, 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 limitata quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita, è definita con successivo accordo, in misura pari ad una percentuale del personale valutato positivamente, con arrotondamento all’unità inferiore. 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. Qualora dal seguente calcolo:  
 $n^{\circ}$  dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) \* 30% del valore medio pro-capite  
dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quella prevista, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale, come previsto al successivo comma 4;
4. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale;

**ART. 12 – Progetti**

1. Per l'anno 2022 è prevista l'attuazione del seguente progetto neve.
2. Di dare atto che i predetti progetti sono finanziati principalmente da risorse di parte variabili. Per l'anno 2022 le risorse destinate a tali progetti sono le seguenti:

Progetto neve	€ 3.500,00
---------------	------------

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nei precedenti articoli e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

### CAPO III – Disciplina delle indennità

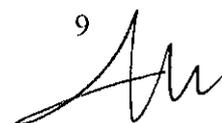
#### Art. 13 – Principi generali

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, ad eccezione del maneggio valori.
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 Responsabile di Area.
8. Qualora dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto si provvederà a commisurare le indennità nei limiti previsti.

#### Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene determinata dall'Amministrazione su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate con appositi provvedimenti adottati dal Segretario Comunale o dal Responsabile di Servizio 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 enti;
  - c) e nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi.





2. L'art. 70 *quinquies* - primo comma - del CCNL del 21.05.2018 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizioni organizzative.
3. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente.
4. I dipendenti di categoria B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che comportino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
5. A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, potranno essere erogate le indennità relative alle specifiche responsabilità nelle misure e secondo i criteri sottoelencati:
  - a. al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
    - in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
    - in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
  - b. al personale di categoria B e C:
    - in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale o dalla attribuzione di responsabilità per una pluralità di procedimenti complessi con rilevanza esterna;
    - in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
    - in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
6. I beneficiari dei compensi di cui al comma 1 sono formalmente incaricati ogni anno dai singoli responsabili di Area, per il personale di rispettiva assegnazione. L'elenco di tali beneficiari è comunicato alla rappresentanza sindacale unitaria e territoriale in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del Fondo risorse decentrate.
7. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti ed ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
8. L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto, in base alla quota massima stabilita annualmente (per l'istituto succitato) nella contrattazione decentrata.

**ALLEGATO - PROSPETTO PER PESATURA INDENNITÀ' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti tre criteri, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

CRITERI	
A	COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
B	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuno dei criteri succitati, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

PUNTI	A. COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ – MAX 50 PUNTI
Sino a 50	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. In presenza di un numero di personale ridotto è da valutarsi la pluralità di incarichi attribuiti di pari complessità.
Sino a 35	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione per le quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi comportano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Sino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
PUNTI	B. LIVELLO DI AUTONOMIA – MAX 50 PUNTI
Sino a 50	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di compiti operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Su proposta del singolo responsabile di area, la delegazione trattante di parte pubblica stabilisce il "peso" di ciascun dipendente individuato ai sensi delle tabelle precedenti.

***Ai fini del calcolo dell'indennità spettante, alla quale accede solo chi consegue un punteggio minimo corrispondente ad 1/3 del massimo attribuibile, si utilizza la seguente formula:***

$$a / b * c$$

dove a) somma a disposizione b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità

**Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

- Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
- Per “attività disagiate” si intendono quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

11 *[Handwritten signature]*

che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, preventivamente e formalmente individuati dall'Amministrazione, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Il Responsabile di servizio attesta l'incidenza percentuale dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alle giornate di lavoro nell'anno.

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si stabilisce che l'indennità di 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.

Sono individuate a rischio le attività degli operai addetti a manutenzioni, acquedotto, fognature, nettezza urbana, manutenzione verde, in ragione degli specifici rischi legati ad ambiente e condizioni di lavoro, come di seguito evidenziati:

- svolgimento di attività connesse con il servizio effettuato in aree con presenza di traffico veicolare (traumi o lesioni per investimento, patologie a carico dell'apparato respiratorio dovute alla presenza di polveri e inquinanti);
- svolgimento di attività lavorativa all'esterno in condizioni climatiche sfavorevoli (patologie da raffreddamento, sbalzi termici, colpo di sole);
- operazioni di lavoro per le quali è richiesta una postura eretta prolungata nel tempo e posture incongrue (affaticamento muscolare – disturbi muscolo-scheletrici);
- operazioni di lavoro che comportano manipolazione o presenza di materiale potenzialmente infetto o esposizione a sostanze pericolose o dannose.

Si stabilisce che l'indennità di 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.

Le "attività impicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro contante. In sede di prima applicazione vengono individuate le figure di Agenti contabili formalmente incaricati. L'indennità è riconosciuta 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.

Il Responsabile di servizio attesta l'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alle giornate di lavoro nel periodo individuato.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri Euro 1,00 – Euro 10,00 e sono a carico del fondo per le risorse decentrate
5. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate come segue:

CONDIZIONI DI LAVORO	IMPORTO AL GIORNO	RIFERIMENTO FATTISPECIE
<b>PERSONALE ESPOSTO A RISCHIO</b>		
Operai servizio tecnico con attività all'esterno	2,00 euro	Comma 5 lett. A c
<b>PERSONALE DEDICATO AL MANEGGIO VALORI</b>		
fino a 5.000,00 euro	1,00 euro	
da 5.001,00 a euro 15.000	2,00 euro	
oltre i 15.001,00 euro	2,50 euro	

12

**CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge****Art. 16 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018**

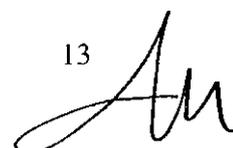
1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:
- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14/9/2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - compensi ISTAT (art.70-ter CCNL 21.05.2018);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria 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)

**Art. 17 – Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

1. Il presente contratto prevede lo stanziamento di risorse finalizzate alla liquidazione di emolumenti connessi all'attività di progettazione espletata con la precedente normativa e ai sensi del D.Lgs 50/2016.
2. L'esatto importo verrà liquidato a consuntivo sulla base dell'apposito regolamento approvato.
3. Le parti danno atto che il fondo stanziato nell'anno 2022 è pari a € 0,00.

**Art. 18 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

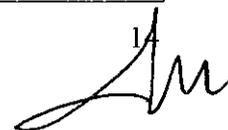
1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
- a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'area competente;
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

13  


**CAPO V - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative****Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono di seguito definiti i criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
2. I compensi che gli istituti di specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, sono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
3. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 16.000 annui lordi per personale di categoria D mentre per personale di categoria C la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa
4. La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della relativa indennità tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, proseguono o possono essere prorogati – comprese le temporanee assegnazioni resi necessari per scadenze intervenute in tale arco temporale - fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 del citato ccnl, e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso.
6. In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative in conformità all'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL 21 maggio 2018 le parti concordano i seguenti criteri generali:
  - a. la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
  - b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, attraverso:
    - un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario;
    - ovvero, con riferimento a classi di merito, correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.
  - c. la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
  - d. la premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, andrà a svilupparsi su prestazioni professionali non inferiori alle 4 mensilità nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento;

	Somme prevista anno 2022
--	--------------------------



**TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO****CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro****Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - I. 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;
    - II. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - III. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - IV. 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.

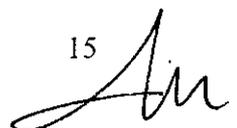
**Art. 21 – Turnazioni**

Non sono presenti nell'Ente servizi organizzati per turni. Al verificarsi dell'eventualità le parti potranno valutare l'eventuale elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera l del medesimo CCNL.

**Art. 22 – Lavoro straordinario**

Non è previsto un fondo per lavoro straordinario.



15  


**Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Le parti danno atto che la flessibilità oraria in vigore nell'ente, che consente una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è improntata ai seguenti principi:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, secondo le fasce previste;
  - b) le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto;
  - 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:
  - V. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - VI. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - VII. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
  - VIII. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - IX. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - X. dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

**Art. 24 – Orario multiperiodale**

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



**CAPO II**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 25 - Garanzia dei Servizi pubblici essenziali**

Le parti convengono, a maggiore specificità delle vigenti disposizioni in tema di garanzia dei servizi pubblici essenziali, che nei casi di emergenza ambientale o climatica, tutti gli uffici comunali devono ritenersi disponibili, pertanto attivabili a semplice richiesta dell'Amministrazione.

**Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
  - 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 videoterminali.
  - c) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 27 - Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e se del caso mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.



17 

ALLEGATO "A"- DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

Comune di Cevo 2022		
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE		
RESIDUO FONDO		
Residuo fondo a seguito voci di utilizzo	7.070,24	
FONDO INDISPONIBILE		
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	5.147,10	
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	2.697,41	
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)		
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)		
<b>TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI</b>	<b>7.844,51</b>	
LAVORO STRAORDINARIO		
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	1.900,00	
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	300,00	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	1.424,00	
<i>di cui:</i>		
<i>maneggio valori</i>	540,00	
<i>rischio</i>	884,00	
<i>disagio</i>		
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	6.525,00	
<i>di cui:</i>		
<i>comma 1</i>	6.000,00	
<i>comma 2</i>	525,00	
INDENNITA' ESTIVA ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)		
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)		
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)		
POSSIBILI PROGRESSIONI ECONOMICHE	3.000,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) -		
INCENTIVI PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) - PROGETTO NEVE	3.500,00	PROIEZIONE PRODUTTIVITA'
<b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>	<b>16.649,00</b>	<b>7.070,24</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>24.493,51</b>	<b>C</b>
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	0,00	
TOTALE art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	0,00	D
TOTALE escluso residuo Fondo (A)	24.493,51	E (C+D)
TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO 2022 (verifica)	31.563,75	F (A+C+D)

