

Contratto Integrativo – Comunità Montana del Sebino Bresciano | 2019- 2020

<b>Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente della Comunità Montana Sebino Bresciano per gli ANNI 2019 e 2020</b>
--

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore del Conto sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

In data 27 GIU 2019 presso la sede della Comunità Montana del Sebino Bresciano, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Gloria Rolfi – Segretario Generale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
Componente – Giuseppe Florio – Responsabile Settore Tecnico	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP	Giorgio Cotti Cometti	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP	Mauro Scaroni	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il biennio 2019 – 2020.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente

Componente


**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. CISL – FP


## **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 n. 128 del 16/11/2011 e n. 154 del 30/11/2016;
  - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 02/03/2016;
  - 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. Esso avrà vigenza fino al **31 dicembre 2020**.
3. 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.



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

1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto potrà essere verificato semestralmente, 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.

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a signature starting with 'L', a signature starting with 'P', a signature starting with 'S', and a signature starting with 'L'.

## **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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 54 in data 05.06.2019. Le risorse complessive del Fondo 2019 ammontano ad € 38.742,95; le risorse stabili ammontano ad €. 38.283,92, gli incrementi variabili ad €. 459,03.
3. 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; 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 in materia, nel biennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
  - e) 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 Esecutiva, 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 2019 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 collettiva 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. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica viene riconosciuta secondo la disciplina degli accordi decentrati 2016, 2017 e 2018. Le risorse disponibili sono definite ai sensi dei predetti accordi decentrati.
3. **Per l'anno 2019** e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### **Vincoli alle risorse**

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 dell'1-1 dell'anno di selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale, per periodi continuativi e non continuativi maturati al 31.12.2017, ricomprendendo anche i tempi determinati.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che abbia ricevuto una valutazione inferiore a 55/100 o equivalente o che nel triennio 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) Le risorse per le nuove PEO per l'anno 2019 prevedono il passaggio alla categoria superiore delle categorie di inquadramento inferiore mentre per l'anno 2020 il passaggio riguarda le categorie C e D con inquadramento superiore.
- c) 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.

Le risorse per le progressioni orizzontali sono così stimate:

Per l'anno 2019	€. 1.459,97 arrotondato ad €. 1.500,00
Per l'anno 2020	€. 3.423,61 arrotondato ad €. 3.500,00

**Si allegano le schede di valutazione per accedere alla progressione economica orizzontale.**

## **CAPO II – Performance organizzativa e individuale**

### **Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa (per gli anni 2019-2020)**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, approvato annualmente dalla Giunta Esecutiva, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 97 in data 10.12.2018 è stato approvato l'aggiornamento al "Sistema di misurazione e valutazione della Performance 2018-2020".
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta Esecutiva in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel 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.
4. Il Sistema di valutazione dell'Ente è stato strutturato in macro-ambiti:
  - a) macro ambito 1: mantenimento dei livelli ottimali dei servizi erogati
  - b) macro ambito 2: attivazione di nuovi servizi a supporto dei Comuni (Gestione Associata)
  - c) macro ambito 3: gestione amministrativa dell'Ente

Il macro-ambito 1 e il macro ambito 2 riguardano situazioni di mantenimento e attivazione di nuovi servizi e rappresentano a livello strategico maggior incidenza nella valutazione della performance organizzativa. Punteggio complesso attribuito 70 punti

Il macro-ambito 3 riguarda la gestione amministrativa rispetto alle risorse disponibili in bilancio e la capacità di mantenere l'equilibrio delle stesse. Punteggio complessivo attribuito 30

### 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 approvati con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 97 in data 10.12.2018.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita nel 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. 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:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell’ente, per almeno **6 mesi** nell’arco dell’anno solare.
7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time, assunzioni/cessazioni in corso d’anno, assenze a vario titolo, il punteggio attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
8. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell’anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiori a € 5.000,00 per:
  - incentivi per funzioni tecniche in base all’art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
  - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all’art. 67 comma 3 lett. c).(condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
9. La valutazione dei Responsabili d’area con posizione organizzativa prevede la seguente suddivisione (vedi scheda allegata):
  - Valutazione su obiettivi e progetti : peso 50
  - Valutazione su modalità di svolgimento delle prestazioni: peso 50
10. La valutazione del personale non dirigente prevede la seguente suddivisione (vedi scheda allegata):
  - Valutazione su obiettivi e progetti : peso 30
  - Valutazione su modalità di svolgimento delle prestazioni: peso 70

### Art. 11 – Maggiorazione del premio individuale (valida per gli anni 2019-2020)

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° dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) \* 30% del valore medio pro-capite

dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quella previsto, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale, come previsto al successivo comma 5.
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.
5. **Le disposizioni del presente articolo si applicano dal 01/01/2019.**

### CAPO III – Disciplina delle indennità

#### Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, 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 Settore.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
9. Qualora dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto si provvederà a commisurare le indennità nei limiti previsti.

**Art. 13 – 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 dell'Amministrazione, 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 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;
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
4. Per l'attribuzione delle specifiche responsabilità si fa riferimento per l'anno 2019 alla determinazione n. 3 in data 07.01.2019 e alla determinazione n.4 in data 07.01.2019.
5. Per l'anno 2020 le specifiche responsabilità dovranno essere confermate o rideterminate sulla base degli effettivi incarichi conferiti.

**Anno 2019**

Ufficio	Categoria	n. addetti	Somma prevista
Segreteria Protocollo Cultura	C1	1	1500
Segreteria CUC	C1	1	1500
Tecnico- Agricoltura	C1	1	1500
Tecnico- Agricoltura	C3	1	2000
Tecnico	C5	1	2000

Per un totale complessivo di €. 8.500,00

#### **CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

##### **Art. 14 – 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);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell’Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Direttore.

##### **Art. 15 – 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 Regolamento per la ripartizione della quota dell’80% è stato approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 66 in data 12.09.2018.

##### **Art. 16 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

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



4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

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

**Art. 17 - 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 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 rese necessarie 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 delle 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;



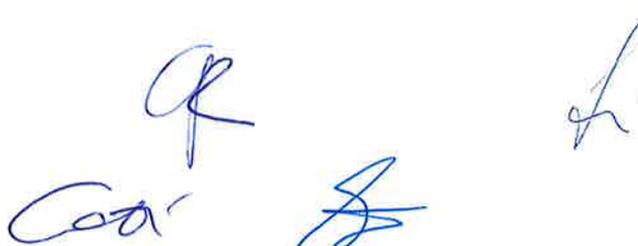
- ovvero, con riferimento a classi di merito, correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.
- c. la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della 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;
- e. i nuovi criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative, avranno decorrenza 30.04.2019, a valere dal 1.05.2019.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

#### **Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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



3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

#### **Art. 19 – Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Il personale operaio che volontariamente intenda dare la propria disponibilità potrà essere adibito al servizio di reperibilità anche più di 6 volte in un mese, così da assicurare il servizio in via continuativa.
4. **Per l'anno 2019 le parti confermano i criteri, le modalità e gli importi vigenti.**

#### **Art. 20 – Lavoro straordinario**

1. Il riferimento normativo è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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



## **Art. 22 – Orario multiperiodale**

I. Il riferimento normativo è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro..

### **CAPO II**

#### **Disposizioni Finali**

## **Art. 23 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 devono ritenersi disponibili, pertanto attivabili a semplice richiesta dell'Amministrazione.

## **Art. 24 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. 25 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.

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a signature that looks like 'Leon', a signature that looks like 'CR', a signature that looks like 'S', and a signature that looks like 'L'.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_\_**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
Impegno profuso	10	_____
Qualità prestazione individuale resa	20	_____
Risultati conseguiti	10	_____
Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	10	_____
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	10	_____
Capacità di iniziativa personale	10	_____
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale	15	_____
Capacità propositiva in ordine alla adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	15	
<b>TOTALE</b>	<b>Punti 100</b>	<b>Punti _____</b>

Data \_\_\_\_\_

Il Direttore

\_\_\_\_\_

Per presa visione: Il Dipendente

\_\_\_\_\_

Allegato 1	Scheda di valutazione Responsabili d'Area P.O.				
Comunità Montana del Sebino Bresciano					
			Ufficio: AREA TECNICA		Categoria: D
Ambito	Descrizione	Indicatore	Peso	% raggiungimento	Punteggio
Valutazione degli obiettivi	Contributo assicurato alla performance dall'area di appartenenza	Strategia in relazione all'incarico svolto	25		
Valutazione su progetti	Elenco dei progetti realizzati	Obiettivi raggiunti	25		
Valutazione delle prestazioni	Valutazione dei comportamenti	Coordinamento delle risorse umane del proprio ambito organizzativo	10		
		Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni delle stesse, nell'ambito dei processi assegnati	10		
		Grado di collaborazione con i colleghi	10		
	Qualità delle prestazioni	Impegno e aggiornamento tecnico	10		
		Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'Ente e con gli organi di indirizzo politico	10		
			100		<b>0</b>

Firma dipendente \_\_\_\_\_

Firma valutatori \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Allegato 1		Scheda di valutazione personale non dirigente			
Comunità Montana del Sebino Bresciano					
Dipendente:		Ufficio:		Categoria: C	
Ambito	Descrizione	Indicatore	Peso	% raggiungimento	Punteggio
Valutazione degli obiettivi	Contributo assicurato alla performance dall'area di appartenenza	Strategia in relazione all'incarico svolto	10		
Valutazione su progetti	Elenco dei progetti realizzati	Obiettivi raggiunti	20		
Valutazione delle prestazioni	Valutazione dei comportamenti	Capacità di lavoro rispetto ai compiti assegnati	10		
		Capacità di adattamento a situazioni straordinarie	10		
		Grado di collaborazione con i colleghi	10		
	Qualità delle prestazioni	Affidabilità e corretta esecuzione delle consegne rispetto ai tempi previsti	10		
		Competenze e cura nell'utilizzo degli strumenti informatici	10		
		Propensione all'aggiornamento e alla formazione	10		
		Capacità di trovare soluzioni operative	10		
			100		

Per presa visione  
Il Dipendente \_\_\_\_\_

Firma valutatore \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_