

## COMUNE DI URAGO D'OGLIO

(PROVINCIA DI BRESCIA)

### C.C.D.I. 2021-2022-2023 - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021 – 2023 DEL PERSONALE DIPENDENTE

(NON DIRIGENZIALE)

#### COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti dr. Paolini Marco, sull'ipotesi di C.C.D.I., ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 01-12-2021, con la quale l'organo di governo comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente triennio 2021-2023.

Il giorno 15/12/2021 ha avuto luogo, in Urago d'Oglio presso la sede municipale, l'incontro tra delegazione trattante di parte pubblica, composta dalla dr.ssa Franca Moroli e la delegazione trattante di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., nelle persone dei sigg.:

CISL FP Brescia – sig. Alberto Turra

CGIL FP Brescia – sig.ra Paola Cottali

UIL FPL Brescia – sig. Demetrio Barbagiovanni

RSU Comune di Urago d'Oglio – sig. Daniele Salvoni

Al termine della riunione sottoscrivono il seguente C.C.D.I. del personale dipendente (non dirigenziale) del Comune di Urago d'Oglio.

## **PREMESSA**

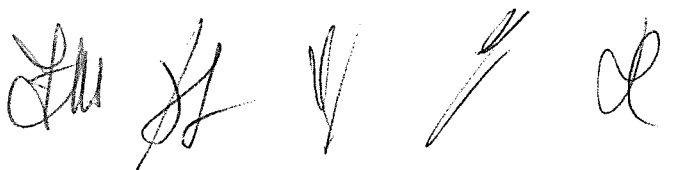
### **Quadro normativo e contrattuale**

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni derivanti dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 **(da ora solo CCNL)**;
- b) Il D.Lgs. n.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.n.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 s.m.i.;
- d) Il D.Lgs. n. 75/2017, 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, approvato con deliberazione di giunta comunale n.62 del 08/06/2016;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 40 del 13/04/2016;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009;

### ***NOTA DI LETTURA:***

*gli articoli citati si intendono riferiti al CCNL 21/05/2018, salvo indicazione per esteso dei contratti precedenti.*



2

## Art.1

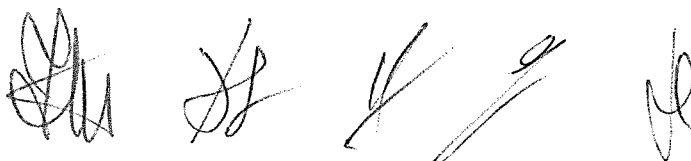
### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa e si applica:
  - al personale dipendente del Comune di Urago d'Oglio in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.);
  - ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato. **Esso ha efficacia fino al 31/12/2023.**
2. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati, dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa, da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno 2020 e successive annualità, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI.

## Art. 2

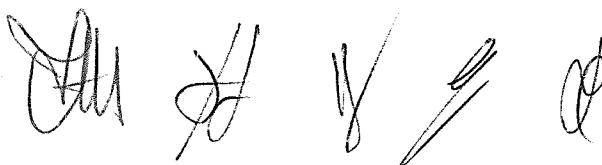
### Proventi delle violazioni al CDS - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c) e comma 5, del D.Lgs. n.285/1992 e s.m.i. sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità, in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;



- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, ai sensi dell'art. 72;
  - erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. In riferimento all'erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, l'Amministrazione comunale annualmente, con apposita delibera di Giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
  3. In riferimento al Fondo di Previdenza complementare, le quote dei proventi, da destinare alle attività assistenziali e previdenziali, vengono determinate autonomamente dall'Ente, nella sua autonomia decisionale sulla base di valutazioni ampiamente discrezionali (vedasi parere Aran del 06 Febbraio 2009 avente protocollo n. 1246/09).

La Giunta comunale, annualmente in sede di bilancio di previsione ed in esecuzione dei commi 4° e 5° dell'articolo 208 del Codice della Strada, delibera, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla Legge, delle compatibilità di bilancio, del pareggio di bilancio, dei vincoli di riduzione del costo del personale ed in ragione anche di quanto incassato nell'anno precedente, la quota da destinarsi alla previdenza complementare, per ogni operatore di polizia locale, al lordo delle quote e delle spese di gestione del fondo e le relative modalità di gestione.



### Art. 3

#### **Disciplina del lavoro straordinario<sup>1</sup> e del lavoro straordinario della Polizia Locale ai sensi dell'art. 56-ter in occasione di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le parti prendono atto che il **fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario di tutto il personale dell'ente** risulta individuato in € 3.764,40. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione dell'art. 14, comma 5 del CCNL 01/04/1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. **Prestazioni straordinarie della Polizia Locale in occasione di attività ed iniziative di carattere privato\***: in applicazione dell'art. 56-ter, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis del D.L. n.50/2017, convertito in L. n.96/2017, i servizi aggiuntivi effettuati dal personale della polizia locale – disciplinati in apposito regolamento comunale approvato con deliberazione di C.C. n. 9 del 27/04/2018 – sono completamente a carico degli organizzatori. Il valore delle prestazioni straordinarie spettante al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi è versato al Comune. Tale valore incrementa il fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3 e 5, del CCNL del 14.9.2000. I suddetti compensi, spettano anche al titolare di P.O. ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. f) del CCNL. Essi, in linea con la normativa e ed i pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
3. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato con riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La facoltà di optare per il riposo compensativo, dovrà essere indicata espressamente nell'apposita richiesta preventiva di autorizzazione allo straordinario, precludendo la possibilità di chiederne poi il pagamento.
4. Le parti concordano ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. s), di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000, salvo l'eccezione di cui all'art.22, comma 1, lett.b) CCNL.

<sup>1</sup> Articolo 14, comma 3, CCNL 1.4.1999 “Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.” Art. 38, comma 2, CCNL 14.9.2000 “La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.”

**(\*TIPOLOGIA DELLE PRESTAZIONI:**

- Trattasi di ore di servizio aggiuntivo, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro per attività di sicurezza e polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato: concerti, attività di polizia stradale in vicinanza dei centri commerciali in determinati periodi dell'anno (es. sabato e festività), attività di polizia stradale in occasione di eventi fieristici etc.
- Sono ore remunerate con un compenso pari a quelli previsti per il lavoro straordinario.
- Come enunciato nella nota 26.7.2018 della Conferenza Stato-Città:
  - a) la puntuale elencazione delle manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, attesa la piena autonomia gestionale degli Enti Locali, deve essere effettuata in sede regolamentare dalle Amministrazioni locali;
  - b) le attività possono essere circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico;
  - c) sono da escludere le spese sostenute per lo svolgimento delle attività, richieste nell'ordinanza di pubblica sicurezza del Questore, pertanto quelle effettuate da personale con qualifica di agente di PS, quale ausiliario di pubblica sicurezza;
  - d) per il medesimo evento oggetto di ordinanza di PS, possono essere fatte rientrare tra le spese a carico del soggetto organizzatore privato le spese sostenute dal Comune per i compiti di sicurezza stradale e polizia stradale.

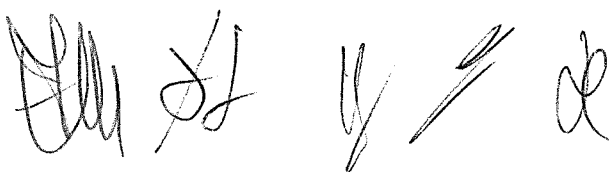
**\*ITER:**

- informazione preventiva alle OOSS ex art. 4)
- approvazione, con deliberazione di Giunta comunale, della disciplina delle prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi: approvazione disciplinare, schema accordo e determinazione tariffe;
- approvazione di apposito regolamento o integrazione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi che disciplina la fattispecie di cui all'art. 56-ter ).

**Art. 4**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione comunale s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nel limite delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione comunale assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione comunale deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lett.a) del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., 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'8/10/2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

## **Art. 5**

### **Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), le parti prendono atto che per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
3. Il Comune di Urago d'Oglio è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

## **Art. 6**

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.**

1. Fermo restando quanto stabilito all'art. 5, come previsto dagli artt. 7, comma 4, lett. v) e 15, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) il fondo come determinato alla lett. a), al netto della retribuzione di cui alla lett. f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

dove:

- R= Retribuzione di risultato individuale
- F = Fondo complessivo
- $\Sigma p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di pesatura delle Posizioni Organizzative
- p.i. = punteggio individuale risultante dalle schede di pesatura delle Posizioni Organizzative



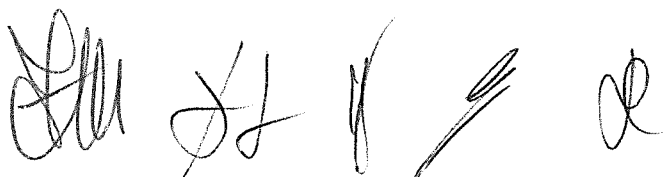
- c) la retribuzione di risultato individuale verrà erogata proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi assegnati. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto andranno al bilancio dell'Ente;
  - d) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano della Performance;
  - e) al termine del periodo di riferimento, il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili P.O. sulla base delle apposite schede di valutazione, definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
  - f) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente sarà opportunamente proporzionato;
  - g) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta, per la durata dell'incarico, un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla complessità delle attività, al livello di responsabilità connesse ed al grado di conseguimento degli obiettivi.
2. Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

#### Art. 7

#### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 del medesimo art. 68, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Trattasi dei seguenti istituti: **indennità condizioni di lavoro** (lett.c), **indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale** (lett.d), **compensi per**





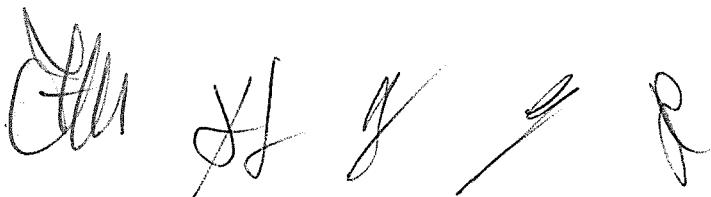
specifiche responsabilità (lett.e), indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett.f), compensi previsti da disposizioni di legge (lett.g), compensi ai messi notificatori (lett.h), progressioni economiche (lett.i).

4. La costituzione del fondo per le risorse decentrate 2021 (allegato A) è stato effettuato con determinazione dell'area economica finanziaria n. 206 del 25/08/2021; con deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 19/05/2021 è stato approvato il piano della performance anno 2021; il riparto delle risorse decentrate 2021 è indicato nel prospetto allegato B).
5. Le risorse stabili disponibili per l'anno 2021, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, sono meglio specificate nell'allegato al presente contratto.
6. Tra le risorse variabili, di cui all'art. 67, comma 4, vengono previste nella misura del **1,2%** del monte salari dell'anno 1997, pari ad € **3.649,00** per l'anno 2021. Come attestato nella deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione del presente decentrato, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione. Ai sensi dell'art. 69, comma 2, ad una quota di dipendenti che consegue le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** secondo la disciplina del successivo art. 21. Tale maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.
7. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 3, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
8. Della somma destinata alla performance, il **30%** è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente **70%** è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
9. Al finanziamento della performance individuale è assegnata in ogni caso una quota pari al **30%** delle risorse variabili come definite dal comma 3, art. 68.
10. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
11. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile, come pure i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L.n.112/2008 (convertito nella L.n.133/2008), cioè i risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso, costituiscono economie di bilancio.

#### Art. 8

#### Strumenti di premialità

- 1) Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento,



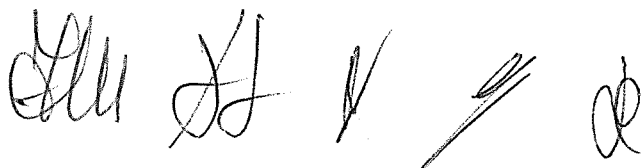
fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lett. a) e c);
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 e secondo i criteri e le modalità meglio definite all'art.17 del presente CCDI.

#### **Art. 9**

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

- 1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1.
- 2. Sulla scorta del vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, delle norme regolamentari e degli indirizzi formulati dalla giunta, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa, sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni, ove dalla prestazione lavorativa del dipendente discenda un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 3, del presente contratto.



4. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, sono ripartiti come da tabella allegata al presente.
5. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità e alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.
6. I valori relativi a voci di salario accessorio derivanti da disposizioni di legge sono esposti sotto forma di stima, salvo congruaggio a consuntivo.
7. Il pagamento delle indennità di cui sopra avverrà solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina, previa delibera di indirizzi della giunta per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore.

#### **Art. 10**

##### **Indennità condizioni di lavoro (70-bis)**

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

#### **DISAGIO**

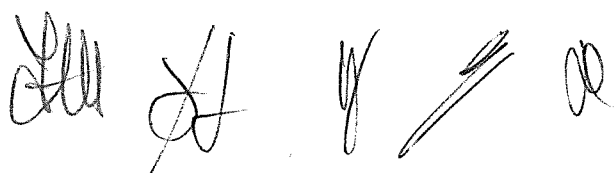
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità, per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.



3. Si stabilisce che la presente indennità venga erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale); non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del Responsabile, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata, rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

### RISCHIO

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità sia 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.
8. Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto



all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

### MANEGGIO VALORI

10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti contabili", l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio valori e risultanti dal rendiconto giornaliero reso su apposito registro sottoscritto dallo stesso. Qualora in un servizio/ufficio sono contemporaneamente presenti più agenti contabili la media mensile dei valori di cassa verrà proporzionata per il numero dei dipendenti che effettuano tale mansione.

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.

11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente nominato economo, agente contabile o sub-agente dal Responsabile, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

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

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

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio ( personale non presente nell'ente)		€ 1,50	0,00
B	personale esposto a disagio (personale non presente nell'ente)		€ 2,00	0,00
	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00 -- giorni valutati pari a 313 gg - (½ per ciascuna persona ufficio anagrafe)  C1) media mensile di valori di cassa	€ 1,00	313,00

	maneggiati inferiore ad € 500.00 -- giorni pari a 50gg	€ 1,00	50,00
	C2) media mensile di valori di cassa maneggiati superiore a € 500.00 -	€ 2,00	0,00

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

### Art. 11 Indennità di turno e reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23<sup>2</sup>.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Settore entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Le parti concordano di operare le seguenti integrazioni in presenza di:
  - a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - b) dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
4. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile rispetti la seguente percentuale: 60%-40%.
5. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

#### <sup>2</sup>Art. 23 Turnazioni

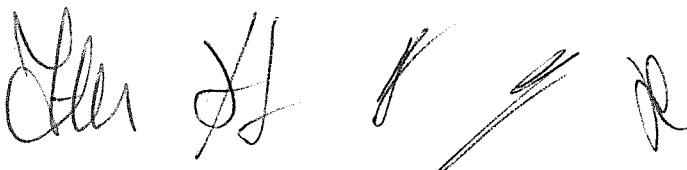
1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con la durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

6. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
7. L'equilibrata distribuzione dei turni viene valutata sul mese.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione, secondo la programmazione prevista. Non c'è turnazione in presenza di un solo agente in servizio, neanche se sia presente a giornata il responsabile di settore.
9. La liquidazione di tale indennità è effettuata mensilmente con lo stipendio del secondo mese successivo all'effettuazione della prestazione.
10. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24<sup>3</sup>.
11. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3.
12. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
13. Per l'anno 2021 non vengono stanziati somme a titolo di indennità di reperibilità.

---

<sup>3</sup>Art. 24 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €. 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.



## Art. 12

### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 e comma 2)

1. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, viene determinata su base annua, secondo i seguenti **criteri generali**:
  - a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con determinazione del Responsabile competente, sentita la Conferenza Responsabili e il Segretario, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - c) l'importo complessivo a livello di ente destinato annualmente a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, viene ripartito con determinazione del Responsabile competente, sentita la Conferenza dei Responsabili ed il Segretario, sulla base delle unità di personale interessate;
  - d) l'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 666,67 ad un massimo di € 3.000,00.
2. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri generali:
  - a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna: **max 15 punti**: è valutato in relazione ai procedimenti assegnati. L'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo, fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
  - b) complessità dell'attività, **max 15 punti**: dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti, valutati anche in relazione al tempo lavoro (tempo pieno o part-time).
  - c) responsabilità gestionale, **max 15 punti**: dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Responsabili di Settore, previo confronto, per compensare responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto, adeguatamente motivato e deve contenere l'espresso riferimento ad uno o più dei criteri definiti al precedente comma, oltre che indicare la misura economica dell'indennità riconosciuta.
4. Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dal Segretario, sentiti i Responsabili di Settore. La quantificazione delle indennità è determinata in modo proporzionale al





punteggio ottenuto utilizzando il criterio del valore punto e rispettando i seguenti criteri a prescindere dal tempo di lavoro (tempo pieno o part-time):

5. raggiungimento di un punteggio minimo pari a 10;
6. ad ogni punto viene attribuito un valore monetario pari a € 66,66 (ottenuto dividendo € 3.000,00 per 45 punti).
7. Nel caso le risorse destinate al finanziamento delle specifiche responsabilità non fossero sufficienti a corrispondere per intero gli importi risultati dall'operazione di quantificazione, detti importi saranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza della somma stanziata.
8. L'esito della graduazione delle particolari responsabilità viene comunicato tempestivamente ai dipendenti interessati e alle RSU.
9. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
10. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate con la liquidazione della produttività.
11. In applicazione del D.Lgs.n.151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
12. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. n.112/2008, che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.
13. Le indennità di cui al presente articolo non possono essere attribuite al personale titolare di posizione organizzativa.
14. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
15. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità; qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.
16. Per l'anno 2021 viene stanziata la somma di euro 6.500,00.

### **Art. 13**

#### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2).**

L'indennità **per ulteriori specifiche responsabilità**, prevista dall'art. 70-quinquies, **comma 2**, di importo massimo **sino a € 350,00 annui lordi**:

1. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

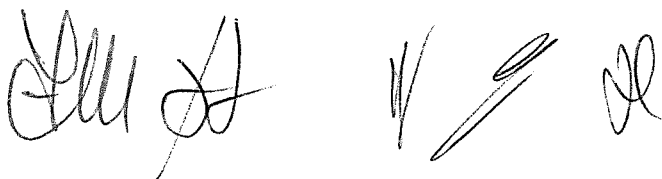


2. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
3. compete al personale addetto ai servizi di protezione civile;
4. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite, con esplicito atto formale di nomina, ai messi notificatori.

#### TABELLA DI RIEPILOGO

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni conferite per iscritto con atto amministrativo avente n. protocollo e data certa	Indennità annua lorda
a1) Ufficiale di stato civile e anagrafe (una persona con delega parziale € 100,00 – una persona con delega completa € 200,00)	€ 300,00
a2) Ufficiale elettorale – una persona	€ 100,00
a3) Responsabile di tributi	€ 0,00
b1) Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
b2) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
b3) Formatore professionale	€ 0,00
c) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00
d) Messo Comunale Formalmente Nominato con atto amministrativo Ufficiale giudiziario	€ 0,00

5. In tutte le fattispecie suindicate, è indispensabile il formale ed esplicito conferimento dell'incarico con apposito atto scritto e motivato (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); essa non compete ai titolari di P.O. che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
6. Le indennità, di cui al presente articolo, non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
8. L'importo delle indennità è decurtato solo in caso di assenza per malattia, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 c.1 del D.L.n.112/2008, convertito in L.n.133/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n.151/2001.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.n.112/2008. In tali casi l'indennità non



può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

11. Compatibilmente con quanto previsto dall'articolo 54 del CCNL Enti Locali 2000 viene previsto un compenso al messo comunale per gli atti notificati per conto di altre Amministrazioni Pubbliche nella misura pari al 90% e fino a un massimo di € 300,00 di quanto rimborsato e incassato dal Comune di Urago d'Oglio, così come determinato dall'articolo 10, comma 2, della Legge 03/08/1999 n. 265 e dall'articolo 1, commi 2 e 3 del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno del 03 Ottobre 2006, oltre alle spese di spedizione a mezzo posta raccomandata con avviso di ricevimento, secondo le tariffe vigenti, nelle ipotesi previste dall'articolo 140 del codice di procedura civile.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di entro il mese di aprile dell'anno 2022 e successive annualità.

#### **Art. 14**

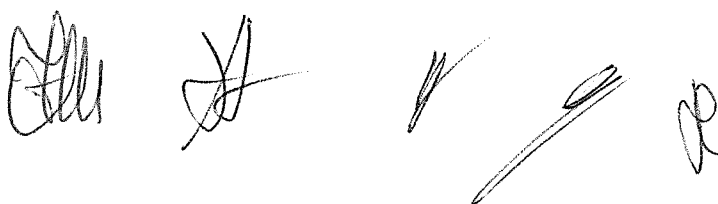
#### **Indennità per il personale della Polizia Locale (servizio esterno-funzione), art. 56-*quinquies***

#### **INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO**

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate, è prevista un'indennità con la decorrenza a fianco indicata, pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 1,00	01/12/2019

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (*calcolo giornaliero*).
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente con lo stipendio del secondo mese successivo all'effettuazione della prestazione, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dalla attestazione del responsabile P.O. del Servizio Polizia Locale/Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni, per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;



- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) e 4, del CCNL del 6.7.1995 e s.m.i.;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis.
7. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi dell'indennità di funzione ed in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

### INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies viene erogata al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti **criteri generali**:
  - a) svolgimento di effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, rapportate alle peculiarità sociali e ambientali del Comune di Urago d'Oglio, caratterizzato da elevato traffico di autoveicoli di ogni tipo, rilevanti insediamenti produttivi, presenza di importanti arterie stradali, fattori critici ambientali;
  - b) atto scritto di individuazione del Responsabile della Polizia Locale sentito il Segretario, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - c) in considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza;
  - d) non rientrano i compiti e funzioni già indicati nella declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
2. L'importo delle singole indennità varia **da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00**. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Responsabile competente, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo <sup>5</sup>
A	Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 2.000,00
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	€ 1.500,00

La presente indennità annua è frazionata in 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

3. L'indennità di cui al presente articolo:

---

<sup>5</sup> Importi indicativi

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e s.m.i.;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
  - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies;
4. Qualora, dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo, risultasse una somma superiore all'importo stanziato si procederà a riproporzionare le indennità;
  5. Viceversa nel caso risultasse una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.
  6. Per l'anno 2021 non vengono stanziate somme.

### **Art. 15**

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

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a. Area della vigilanza

### **Art. 16**

#### **Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari a 0% del fondo delle risorse decentrate.
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 0 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa, cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 0 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa, cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.



## Art. 17

### Criteri generali per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica, nel limite delle risorse che l'Amministrazione destina a tale istituto, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti pari al 20% l'anno, arrotondato all'unità superiore, per un totale nel triennio non superiore al 60%.
2. Le parti danno atto che:
  1. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  2. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale, è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL;
  3. ai sensi dell'art. 12, comma 8, in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso, viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  4. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Le risorse destinate alla progressione orizzontale nell'anno previsto, verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse<sup>6</sup>. I resti derivanti dall'applicazione di tale istituto nella categoria superiore integra le risorse nella categoria immediatamente inferiore. Gli eventuali ulteriori risparmi andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 21 del presente CCDI.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche

<sup>6</sup> Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 - 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 - 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

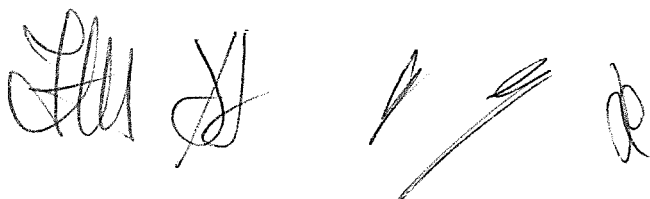
2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

orizzontali nel triennio 2021-2022-2023 nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria, dal punteggio più alto a quello più basso, relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
  - b) presenza in servizio almeno pari ai 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro nell'anno precedente alla selezione;
  - c) nel biennio precedente non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura o valutazione insufficiente;
  - d) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio (minimo 36 mesi, anche conseguita presso altro ente del comparto) nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente;
  - e) in caso di ulteriore parità, si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - f) in caso di ulteriore parità si applicheranno i seguenti criteri specifici, meglio descritti in apposito regolamento:
    - Esperienza acquisita:
    - Arricchimento professionale
    - Formazione e aggiornamento professionale
    - Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti valutati nel triennio precedente, stilando una graduatoria ulteriore.
5. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio, sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale; nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. Resta salva la facoltà per il riconoscimento della progressione economica orizzontale ad almeno una figura per categoria ( B, C e D).
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale, è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari all'80% del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi legati alle nuove progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL.

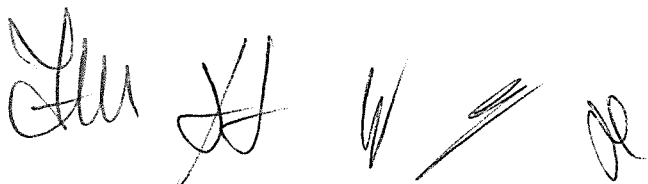


10. Gli oneri, di cui al comma 4, sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
11. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
12. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
13. Per l'anno 2021 le parti prendono atto che non vengono destinate risorse ai fini della progressione orizzontale.
14. Le parti concordano di destinare risorse ai fini della progressione orizzontale a decorrere dall'anno 2022.

#### **Art. 18**

#### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

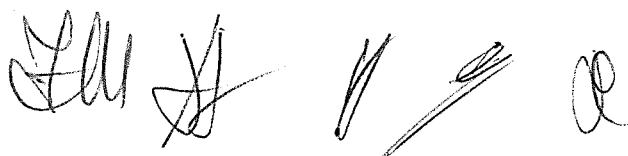
1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), per finanziare, ex art. 68, comma 3, lett. g):
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. n.50/2016 e s.m.i.), nella casistica vigente al momento in cui si applicano, anche sopravveniente nonché sulla base del regolamento adottato dall'amministrazione;
  - b) compensi ISTAT (art.70-ter);
  - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n.1578/1933);
  - d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. n.269/2003 convertito nella L.n. 326/2003: art. 32. Misure per la riqualificazione urbanistica, ambientale e paesaggistica, per l'incentivazione dell'attività di repressione dell'abusivismo edilizio, nonché per la definizione degli illeciti edilizi e delle occupazioni di aree demaniali.40. Alla istruttoria della domanda di sanatoria si applicano i medesimi diritti e oneri previsti per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi, come disciplinati dalle Amministrazioni comunali per le medesime fattispecie di opere edilizie. Ai fini della istruttoria delle domande di sanatoria edilizia può essere determinato dall'Amministrazione comunale un incremento dei predetti diritti e oneri fino ad un massimo del 10 per cento da utilizzare con le modalità di cui all'articolo 2, comma 46, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e oneri di cui al precedente periodo, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina di legge o regolamentare vigente





al momento, anche sopravveniente con atto del Responsabile del Settore competente. Per le P.O. provvede il Segretario.

3. Le parti prendono atto che i titolari di P.O. partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.
4. Si concordano le seguenti modalità e criteri, a cui il regolamento dovrà attenersi, per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del D.Lgs. n.50/2016 e s.m.i., tenendo fin d'ora in considerazione la probabile modifica in corso di legge per la reintroduzione degli incentivi per le attività di progettazione, di coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, di verifica della progettazione, a cui si applicheranno le medesime aliquote.
5. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i soggetti a cui sono riferibili le ipotesi di legge, anche sopravveniente, al momento così individuati:
  - a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
  - b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
  - c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
  - d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);
  - e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione;
  - f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
  - g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
6. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento, costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 11.
7. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale, in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale, che fornirà relazione giustificativa.
8. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente, secondo i parametri individuati nel regolamento, sulla base dei criteri come sopra contrattati.
9. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113 del Codice degli Appalti.
10. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte,



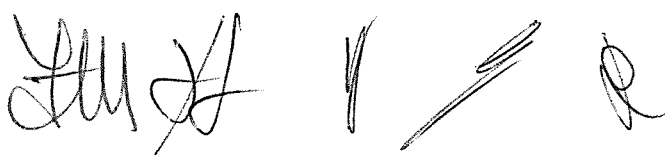
mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa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

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

#### **Art. 19**

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

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L.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 P.O. 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.n. 98/2011 (convertito in L. n.111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 % destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs.n.150/2009 e 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, qualora previste, 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 P.O. del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lett.b).
6. Le parti definiscono che i titolari di P.O. compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.



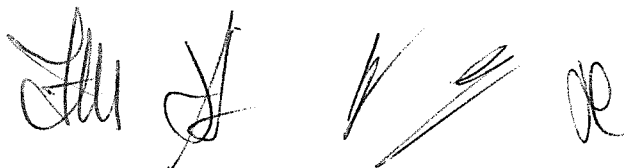
7. Le parti prendono inoltre atto che il comma 870 della legge di bilancio del 2021 prevede che “in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, **nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio**, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell’anno successivo, nell’ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo”.

---

*(Art. 43 Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività.*

*1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.*

*2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Si considerano iniziative di cui al comma 1, nel rispetto dei requisiti di cui al primo periodo del presente comma, anche quelle finalizzate a favorire l'assorbimento delle emissioni di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) dall'atmosfera tramite l'incremento e la valorizzazione del patrimonio arboreo delle aree urbane, nonché eventualmente anche quelle dei comuni finalizzate alla creazione e alla manutenzione di una rete di aree naturali ricadenti nel loro territorio, anche nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al d.P.R. 8 settembre 1997, n. 357. Nei casi di cui al secondo periodo, il comune può inserire il nome, la ditta, il logo o il marchio dello sponsor all'interno dei documenti recanti comunicazioni istituzionali. La tipologia e le caratteristiche di tali documenti sono definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni. Fermi restando quanto previsto dalla normativa generale in materia di sponsorizzazioni nonché i vincoli per la tutela dei parchi e giardini storici e le altre misure di tutela delle aree verdi urbane, lo sfruttamento di aree verdi pubbliche da parte dello sponsor ai fini pubblicitari o commerciali, anche se concesso in esclusiva, deve aver luogo con modalità tali da non compromettere, in ogni caso, la possibilità di ordinaria fruizione delle stesse da parte del pubblico. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o*



attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia. (comma così modificato dall'art. 5 della legge n. 10 del 2013)

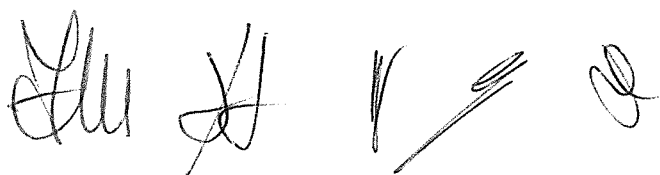
3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordo ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".

7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinate all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì



*destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334.)*

---

#### **Art. 16. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico**

*4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.*

*5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, 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. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.*

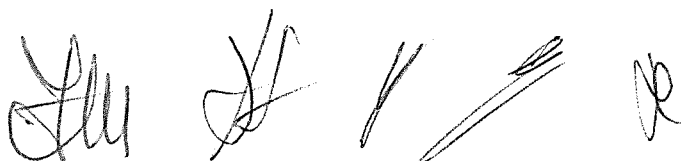
---

#### **Art. 5. Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni**

*11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:*

*a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;*

*b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori,*



*tenuto conto delle diverse performance degli stessi.*

*11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:*

*a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*

*b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.*

## **Art. 20**

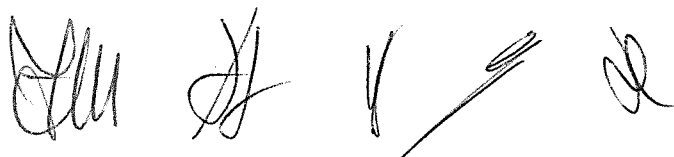
### **Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'Amministrazione comunale, possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del Codice della Strada, sono definite annualmente con deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi, come indicato all'art. 2 del presente CCDI.

## **Art. 21**

### **Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, ed il finanziamento di tutte le indennità disciplinate negli articoli precedenti, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa, sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
3. il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;



4. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

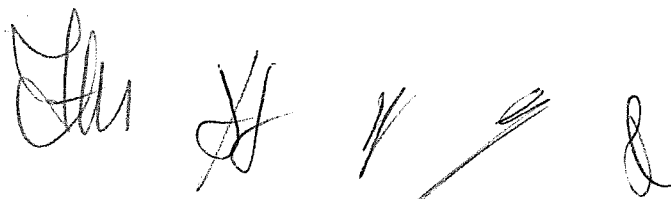
Categoria	Parametro
a) A	b) 1,00
c) B	d) 1,10
e) Accesso B3	f) 1,20
g) C	h) 1,30
i) D	j) 1,40

5. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo, che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
6. le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
7. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
8. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.
9. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione.
10. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima, espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
11. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite, calcolato secondo la formula di cui sopra.
12. Al 3% dei dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguono la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire



$\Sigma$ dip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, è attribuita in base ai seguenti criteri:

13. migliore valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
14. in caso di parità, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
15. in caso di ulteriore parità non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
16. in caso di ulteriore parità avere la maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
17. in caso di ulteriore parità si procederà a sorteggio
18. Tale maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

## **Art. 22** **Welfare integrativo**

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo per la Polizia Locale, potranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme, in base all'art. 208 del CdS.

## **Art. 23** **Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, 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, 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. 24**

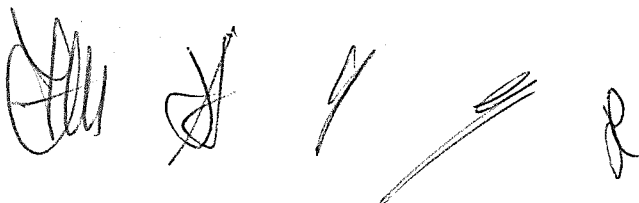
##### **Limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore**

1. In applicazione degli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lett. o), r) e s), le parti concordano di rinviare, se necessario, la trattazione del seguente articolo a successivo protocollo d'intesa.

#### **Art. 25**

##### **Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio da specificare in apposita direttiva;
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (*es: polizia locale; operai in squadra ecc.*);



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

Viene confermata la disciplina dell'orario di lavoro già trattata e approvata nel CCDI 2020 sottoscritto in data 28/12/2020.

#### **Art. 26**

##### **Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4 CCNL.

#### **Art. 27**

##### **Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali**

L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 T.U.E.L. e s.m.i. e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L.n.311/2004;
- c) dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

#### **Art. 28**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro - Formazione e aggiornamento professionale**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lett. t), le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
  - a) l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume



rilievo organizzativo anche nella definizione del fabbisogno del personale e degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione comunale, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;

- b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici.
2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, a ciò destinando un importo annuo complessivo possibilmente non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi e tenendo conto dei vincoli di legge.

#### **Art. 29**

##### **Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni**

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8 del CCNL e dal precedente art. 11 del presente CCDI, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
- a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - b) dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

#### **Art. 30**

##### **Clausola finale**

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2022, qualora non modificato o disdetto da una delle parti entro il 30 giugno del rispettivo anno.

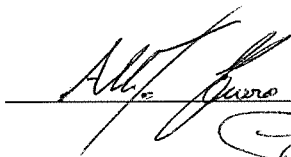
Parte pubblica:

Presidente Delegazione Trattante - Segretario Comunale Dott.ssa Franca Moroli

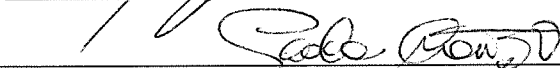


Rappresentanze Sindacali

CISL FP Brescia – sig. Turra Alberto



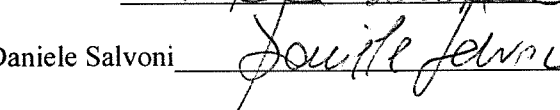
CGIL FP Brescia – sig.ra Cottali Paola

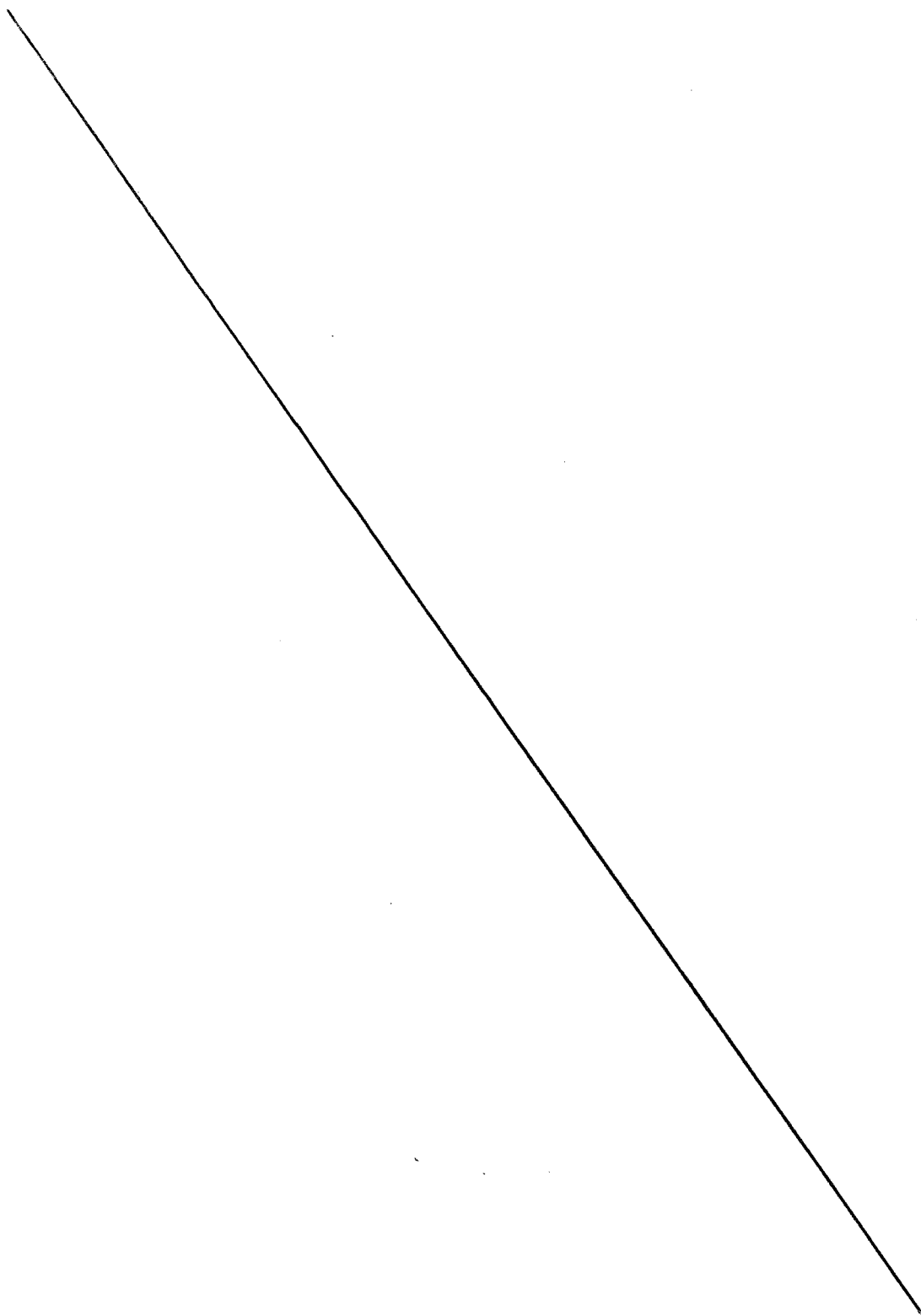


UIL FPL Brescia – sig. Barbagiovanni Demetrio



RSU Comune di Urago d'Oglio – sig. Daniele Salvoni





Handwritten signatures and initials: a stylized signature, the letters 'SL', a checkmark, and another signature.

# COSTITUZIONE FONDO 2021

DESCRIZIONE PRECEDENTE	2020	2021	DESCRIZIONE ATTUALE
<b>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (Art. 31 C.2 CCNL 22.01.2004 - Quadriennio 2002-05) al netto di € 2.943,00 che per mero errore sono state inserite permenentemente + € 800 per due persone per recupero personale ata che doveva essere tolto nel 2000	45.200,81	45.200,81	
ALTE PROFESSIONALITA 0,20% MONTE SALARI 2001 - ACCANTONAMENTO ART. 32 COMMA 7 CCNL 2002 - 2005			compreso nell'unico importo consolidato
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (CCNL 22.01.2004 - Art. 32 c.1 <u>incremento dal 2003 dello 0,62% Monte salari 2001 - c.2 incremento dal 2003 dello 0,50% Monte salari 2001 (solo per enti con spesa del personale inferiore al 39%)</u>			
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (CCNL 09.05.2006 art. 4. c.1 <u>incremento dal 2006 dello 0,50% Monte salari 2003</u> , c.4 per Camere Commercio, c.5 per Regioni PARTE FISSA)			
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (CCNL 11.04.2008 Art. 8: c.2 <u>Incremento dal 2008 dello 0,60% Monte salari 2005</u> , c.5 per Camere Commercio, c.6 per Regioni, c.7 per Altri Enti - PARTE FISSA)			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018)			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) ART. 67 C. 2 LETT. E CCNL 2016-2018			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H CCNL 2016 -2018			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C. 2, CCNL 2000-01) - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) CCNL 2016 -2018			
RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodi 2010-2014 e 2015-2016)			
art. 67 c 5 lett. a) incremento dotazione organica (nuovi assunti 2019)			

Riduzione per personale CESSATO anno 2019 (progressioni - comparto - ind. Educ./inseg. - ind. Qualifica ex 8' - Retrib. posizione Enti con Dirigenti)				
INCREMENTI STABILI CCNL 2016 - 2018 (21.05.2018) :				
art. 67 c.2 lettera a) incremento € 83,20 per dipendente dal 2019 (x Fondo 2019) IN RIFERIMENTO ALLA DATA DEL 31.12.2015 PARIA 10 UNITA'	832,00	832,00		ESCLUSO DAL LIMITE
art. 67 c.2 lettera c) incrementi RIA + AD PERSONAM cessati dell'anno successivo alla cessazione (cessati 2018 x Fondo 2019)			684,16	cessazione dipendente Arisi
art. 67 c.2 lettera d) incrementi AD PERSONAM riassorbibile per personale proveniente da altri comparti				
art. 67 c.2 lettera e) incrementi di personale TRASFERITO				
art. 67 c.2 lettera f) incrementi solo per REGIONI				
art. 67 c.2 lettera g) incrementi di RIDUZIONI STABILI di compensi STRAORDINARI				
art. 67 c.2 lettera h) incrementi di DOTAZIONE ORGANICA per nuovi servizi				
art. 67 c.2 lettera b) incremento differenziali benefici contrattuali - differenziali posizioni economiche	821,64		821,64	ESCLUSO DAL LIMITE
TOTALE RISORSE STABILI	46.854,45		47.538,61	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	45.200,81		45.884,97	
<b>RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>				
art. 67 c.3 lettera a) incrementi per sponsorizzazioni - ( sponsorizzazioni accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese per convenzioni o accordi pre - DL 78/2010;				
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) - art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 2016 - 2018				
IMPORTO UNA-TANTUM FRAZIONE RIA R.I.A. E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PREC. (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)				
art. 67 c.3 lettera d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al c.2 lett.c) (inserire nel fondo l'anno successivo alla cessazione)				
RISORSE PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)				
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)				
INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 67 C.4 CCNL 2016-2018) - SOLO SE VERIFICA CAPACITA' DI SPESA	3.649,00		3.649,00	
art. 67 c.3 lettera h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del c.4 (solo nel rispetto dei vincoli di bilancio: max 1,20% monte salari 1997)				
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000; ART. 67 C.23 lett. i) CCNL 2016-201)				
art. 67 c.3 lettera f) risorse di cui all'art. 54 ccnl 14.9.2000 (quota parte rimborso indennità di notifica)				

art. 67 c.3 lettera g) risorse destinate ai trattamenti accessori del personale delle case da gioco	-	
art. 67 c.3 lettera i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare ai sensi del c.5 lett. b) (solo nel rispetto dei vincoli di bilancio: VIGILI)		
art. 67 c.3 lettera j) importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione alla normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 (CITTA METROPOLITANE)		
art. 67 c.3 lettera k) integrazioni alla parte variabile del fondo - a seguito di trasferimenti di personale di cui al comma 2 lettera e)		
art. 67 c.5 lettera b) incremento per il conseguimento di obiettivi dell'Ente (PROGETTI / PERFORMANCE)		
art. 67 c.5 lettera b) incremento per il conseguimento di obiettivi dell'Ente (art. 56 quater c.1. lett. c) POTENZIAMENTO SICUREZZA STRADALE E URBANA)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-19)		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	3.649,00	3.649,00

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)	7.385,81	4.341,08
art. 67 c.3 lettera b) risparmi conseguiti (da economie e risparmi straordinario)		
art. 67 c.3 lettera c) risorse derivanti da disposizioni di legge (Istat e censimento)		
Legge 145/2018 art. 1 comma 1091 - incentivi ufficio tributi	2.030,00	2.603,52
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016)	15.000,00	15.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) ART. 67 COMMA 3 LETTERA C)		
SPONSORIZZAZIONI, COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) - ACCORDI POST DL 78/2010	5.022,50	500,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
comma 870 Legge di bilancio 2021: risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo		3.534,90
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	29.438,31	25.979,50



TOTALE RISORSE VARIABILI	33.087,31	29.628,50
--------------------------	-----------	-----------

TOTALE FONDO	79.941,76	77.167,11
FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO (SOGETTO AL LIMITE)	48.849,81	49.533,97
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	13.750,00	13.750,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018 (totale fondo al netto del recupero + posizioni organizzative)	93.691,76	90.917,11

Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.

Compensi derivanti da cause con spese compensate.

Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.

Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010



# UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 <sup>(1)</sup>

DESCRIZIONE		2020	2021
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	23.742,69	23.742,69
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	-	-
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	7.305,69	7.305,69
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	-	-
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	-	-
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE		31.048,38	31.048,38
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	11.210,03	14.166,05
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONI PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	4.804,30	6.071,16
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis, quinquies del CCNL 2016-18) - Maneggio valori - Ufficiate stato civile, anagrafe, elettorale, uip	763,00	613,00
	INDENNITÀ TURNO (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	3.600,00	-
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18) comma 2	6.255,55	6.500,00
	COMPENSI ART. 54 CCNL 2000 (Messi Notificatori)	-	300,00
	ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (all'art. 13 e art. 70 quinquies comma 2):	-	-
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-quinquies CCNL 2016-18) E COMPENSI ART. 20 DEL CCDI	658,00	365,00
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	27.290,88	28.015,21
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	5.022,50	500,00
	LEGGE 145/2018 ART. 1 COMMA 1091 - INCENTIVI ACCERTAMENTI IMJUTARI	2.030,00	2.603,52
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	-	-
	QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016)	15.000,00	15.000,00
TOTALE RISORSE OLTRE I LIMITI		22.052,50	18.103,52
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE		80.391,76	77.167,11
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		13.200,00	13.750,00
TOTALE FINALE		93.591,76	90.917,11

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

