



Comune di Manerbio  
N. 0023998 I  
19/10/2021 Cla: 3.5



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)**  
**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2021 – 2023**  
**PARTE ECONOMICA ANNO 2021**

Premesso che:

- ◆ in data 12/10/2021 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono incontrate per la definizione e la firma dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (*pre-intesa*);
- ◆ con deliberazione della giunta comunale n. 113 del 18/10/21 dichiarata immediatamente eseguibile e previa acquisizione del parere favorevole del Revisore unico dei conti (prot. n. 23844/2021) è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo.

Pertanto, tra le seguenti parti:

**delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente – Vecchio Vincenzo – Vice Segretario comunale

P ☒ A [ ]

**e la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Cottali Paola

~~P [ ] A [ ]~~

P ☒ A [ ]

OO.SS. Territoriale CISL FP Merlini Ivo

P ☒ A [ ]

R.S.U. Aziendale – Bosetti Alessandro

P ☒ A [ ]

R.S.U. Aziendale – Castagnaro Domenico

P [ ] A ☒

R.S.U. Aziendale – Colombi Giuseppina

P ☒ A [ ]

R.S.U. Aziendale – Fogazzi Giampaolo

P ☒ A [ ]

Si conviene e stipula quanto segue:

1



## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Lo stesso ha durata triennale, dal 01/01/2021 al 31/12/2023 per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2021, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

### **ART. 2 –TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

### **ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.



2. Con deliberazione G.C. n. 102 del 04/10/2021, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2021/2023 – parte variabile.

3. Con determinazione dirigenziale n. 441 del 30/09/2021, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2021, destinate alla contrattazione integrativa, parte stabile, ammontano ad Euro 147.226,97.

#### **ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**



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 del CCNL
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

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

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;













- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 2, del presente contratto.

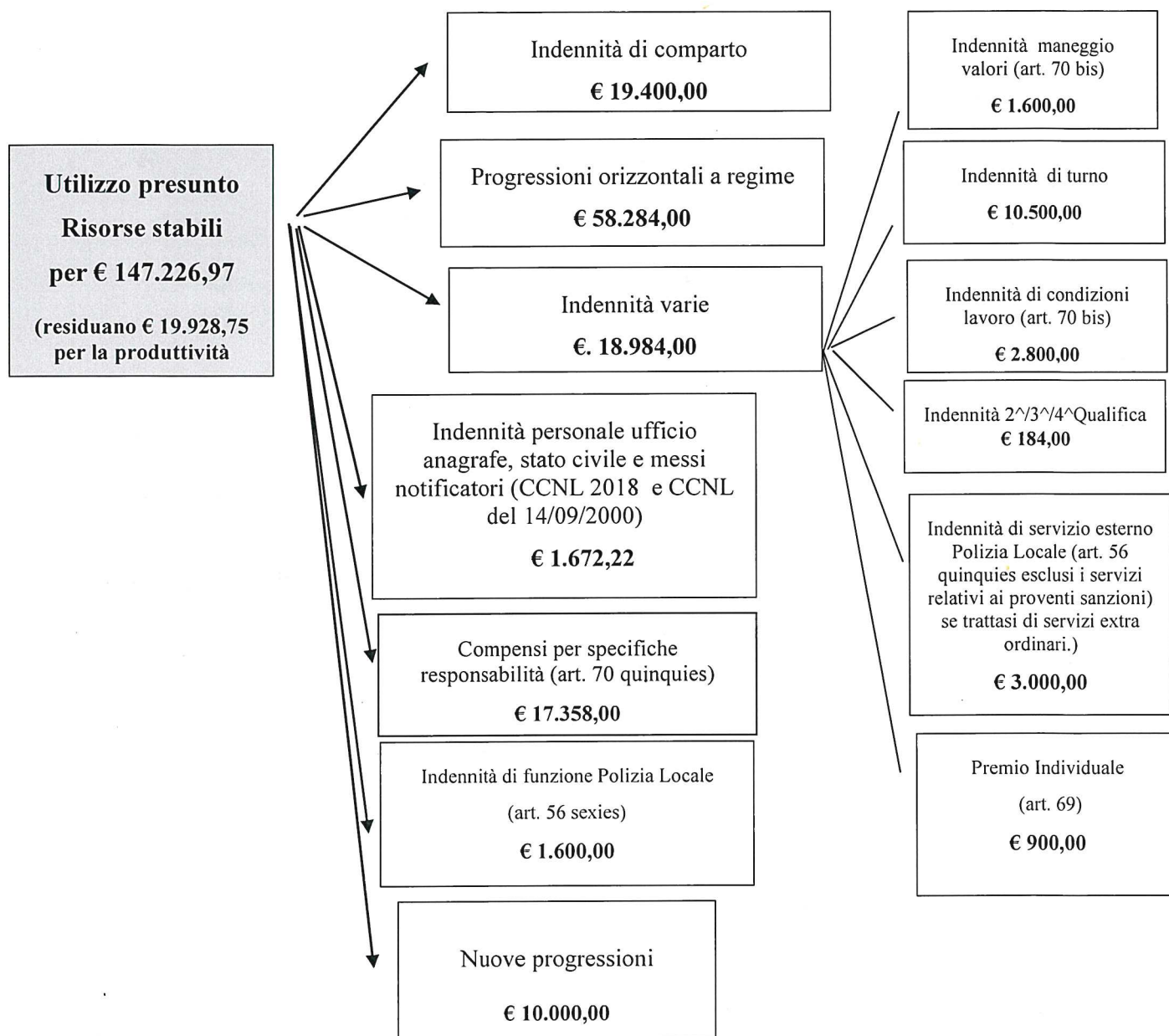
Per gli anni 2022 e 2023 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori e a seguito di "Accordo per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate".

Per l'anno 2021 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:





## Città di Manerbio



an

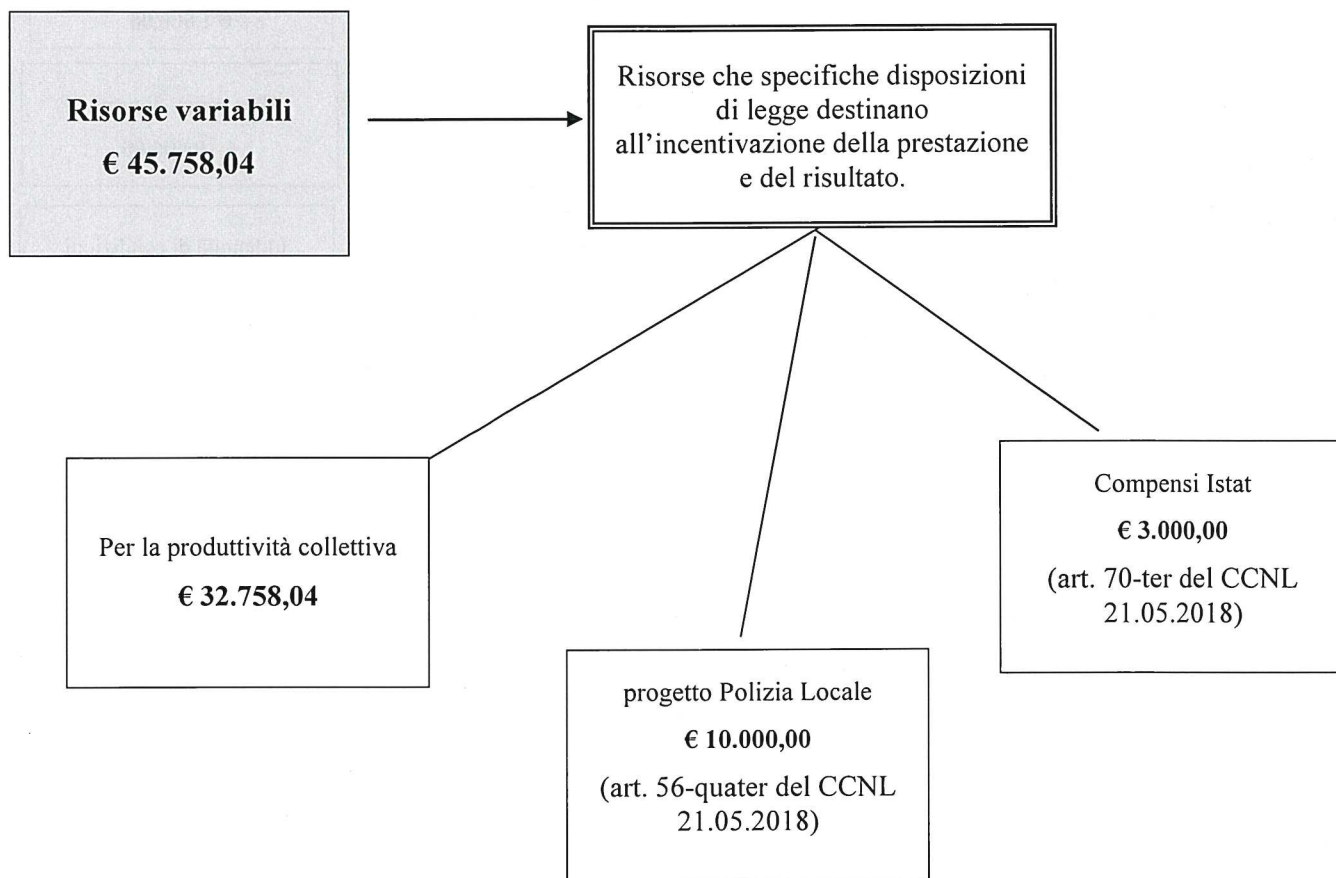
5

AS

MT

GL

Q



an

Uh

Mr

Mr

Mr



### **CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

#### **ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che la quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:



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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Il premio correlato alla performance individuale verrà corrisposto ai dipendenti, che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.

#### ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, (con un punteggio di almeno 100 punti), nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

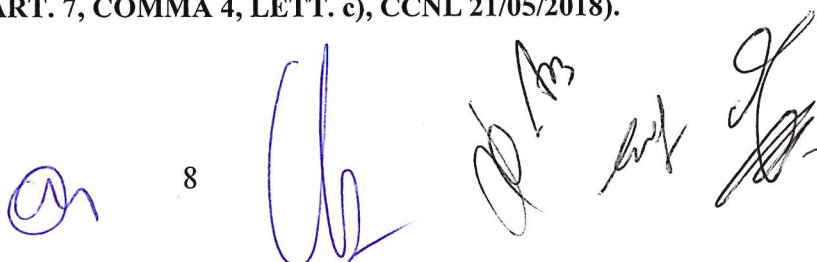
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale avente diritto, con arrotondamento all'unità inferiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) superiore valutazione media del triennio;
- b) non aver percepito il premio nei due anni precedenti;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
- d) estrazione a sorte

3. Per l'anno 2021, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari a € 900,00 annui.

#### CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018).

8





## **ART. 8 –CRITERI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

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

A valere dal 2021 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, che tengano conto, in particolare, di quanto segue:

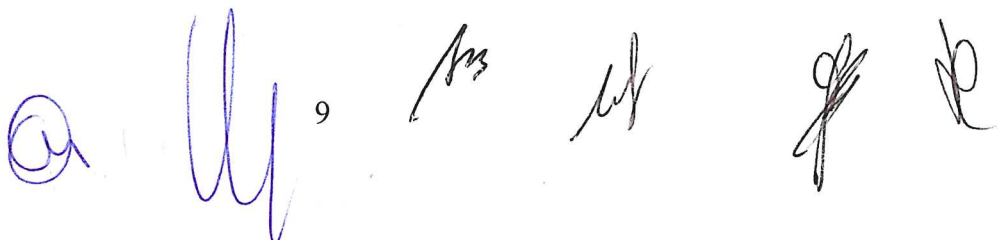
- le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 5 ANNI
- 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;
- l'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

### **Vincoli alle risorse**

Annualmente si destineranno le risorse massime per le PEO, per l'anno 2021 tali risorse ammontano ad euro 10.000,00.

### **Requisiti di partecipazione**

Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 5 anni nella posizione economica precedente.





Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.

#### **Procedure selettive e criteri di valutazione**

Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.

Stabilito che tutti i dipendenti, che nell'ultimo triennio (rispetto all'anno di assegnazione delle PEO) hanno ottenuto almeno la media di 80/100 nella scheda di valutazione, partecipano d'ufficio alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, si procederà con la compilazione di una graduatoria secondo i seguenti criteri:

1. punteggio medio delle ultime tre valutazioni.
2. a parità di punteggio, otterrà la progressione orizzontale il dipendente che da più tempo si trova collocato in una determinata posizione economica; in caso di ulteriore parità otterrà la progressione il dipendente che ha più anzianità di servizio nell'Ente.

L'ufficio personale redigerà il provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto. Il valore economico della progressione orizzontale sarà riconosciuto al dipendente con decorrenza stabilita dal CCDI – parte economica – e comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione di tale istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie (art. 16, c. 7 del CCNL 21.05.2018).

#### **CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITÀ CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)**

##### **ART. 9 PRINCIPI GENERALI**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti indennità.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa. Con il suddetto atto dovranno essere specificate le





funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. In particolare, la corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie è illegittima. In materia trova applicazione il principio generale per cui il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità accessorie, solo a condizione che questi siano correlati a “condizioni” e “causali” formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

6. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità previste negli articoli che seguono avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

7. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento, verranno portate in aumento e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nel medesimo anno.

#### **ART. 10 –INDENNITA’ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL’ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018.**

1. L'art. 70-bis del C.C.N.L. del Comparto “*Funzioni Locali*” del 21/05/2018 - al fine di introdurre una semplificazione delle voci del trattamento accessorio del personale - ha introdotto una nuova tipologia di indennità economica, denominata “**Indennità condizioni di lavoro**”, che accorpa le precedenti:

- a) indennità di rischio;
- b) indennità di disagio;
- c) indennità di maneggio valori.

2. “*L'indennità condizioni di lavoro*” - **entro i valori minimi e massimi giornalieri, compresi tra Euro 1,00 ed Euro 10,00** - compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti effettivamente in servizio e nelle quali svolga le attività che la legittimano, e cioè: **a)** attività rischiose; **b)** attività disagiate; **c)** attività implicanti per il dipendente il maneggio di valori.

3. L'ammontare della “*Indennità condizioni lavoro*” è determinato in sede di contrattazione integrativa – ex art. 7, comma 4, lett. d) del C.C.N.L. del 21/05/2018 - sulla base dei seguenti specifici criteri, individuati direttamente dal C.C.N.L., e cioè **a)** l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;

**b)** le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. “*L'indennità condizioni lavoro*” è da concepire come valore “*unico*”, nel senso che va corrisposta per diverse e complementari condizioni di lavoro, proprie dei lavoratori. La circostanza che venga in considerazione solo una, due o tutte e tre delle condizioni legittimanti l'indennità di cui trattasi – richiamate

11

alle lettere a), b) e c) del comma 2 del presente articolo - può essere presa in considerazione solo per determinare in concreto l'ammontare dell'indennità stessa, all'interno del tetto massimo di Euro 10,00 (Cfr.: Orientamento applicativo ARAN CFL48 del 3 aprile 2019).

5. A specifica del comma 4 del presente articolo, nel caso in cui lo stesso dipendente svolga contemporaneamente attività disagiate, esposte a rischi ovvero implicanti il maneggio di lavori, verrà riconosciuta una indennità condizioni lavoro giornaliera pari ad € 3,00.

6. *“L'indennità condizioni lavoro”* non è cumulabile per espressa previsione dell'art. 56 quinquies, comma 3, lett. d) del C.C.N.L. del 21/05/18 con *“l'Indennità di servizio esterno”*.

7. Ai fini della concreta individuazione dei beneficiari della *“Indennità condizioni lavoro”* non assumono rilievo i profili e/o le categorie professionali. In ogni caso, l'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

8. Gli oneri per la corresponsione della *“Indennità condizioni lavoro”* sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21/05/2018.

9. L'erogazione della *“Indennità condizioni lavoro”* (escluso il maneggio valori) avviene il mese successivo a quello cui l'indennità si riferisce.

**10. Sono qualificate fattispecie di rischio** le prestazioni lavorative che determinano l'esposizione del lavoratore in modo continuo e diretto, e non estemporaneo o saltuario, a situazioni oggettive potenzialmente lesive della sua integrità psicofisica, cioè capaci di pregiudicare la salute del lavoratore. Tali situazioni sono individuate nelle seguenti:

- attività, come la manutenzione delle strade e del verde pubblico, che comportano esposizione diretta e continua ad agenti chimici, biologici, radianti, gassosi, quali catrame, vernici, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, antiparassitari; e che, pertanto, sono idonee a determinare lesioni o, in ogni caso, pregiudizi alla salute;
- conduzione di automezzi, autoarticolati, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico, particolarmente pesanti;
- impiego di attrezzature e strumenti meccanici ed elettrici, atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, malattie anche non permanenti, quali le attività di installazione e manutenzione di parti elettriche e di impianti idraulici.

**10bis.** Per le attività esposte a rischio, la relativa indennità da riconoscere al personale è fissata in Euro 1,80 al giorno, riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

**11. Sono qualificate fattispecie di disagio:**







a) le prestazioni lavorative che vengono rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo e di tempo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;

b) le prestazioni richieste e rese, 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 e 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 (ad esempio: rientri in servizio programmati dovuti a riunioni, commissioni, cerimonie, matrimoni, manifestazioni, ecc.);


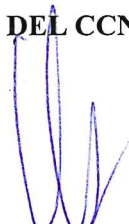




c) le prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti non programmati, "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

**11bis.** Per le attività esposte a disagio, la relativa indennità da riconoscere al personale è fissata in Euro 1,80 al giorno per la causale a), riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time ed euro 10 giornalieri per le causali b) e c).

**12. L'indennità per attività implicanti il maneggio di valori** è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e che risponda di tale maneggio. L'indennità maneggio valori è corrisposta annualmente per importi che variano da un minimo di € 1,55 ed un massimo di € 2,00 in relazione al valore medio dei valori maneggiati. L'indennità da riconoscere al personale incaricato è stabilita in euro 1,80.

	Condizione di lavoro	Importo al giorno anno 2021	Importo previsto anno 2021
A	personale esposto a rischio (Operai e Assistenti sociali)	€ 1,80	€ 1.800,00
B	personale esposto a disagio (lettera b) e c) del presente articolo) (Tutti i dipendenti)	€ 10,00	€ 1.000,00
C	Maneggio valori	€ 1,80	€ 1.600,00

**ART.11 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES  
DEL CCNL 21/05/2018**

  13    





1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Responsabile di Area di concerto con il Segretario Comunale, 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 destinato a finanziare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità è pari ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

**1) Responsabilità di una o più procedure di lavoro, formalmente attribuita:**

- *Responsabilità di procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche;*
- *Responsabilità procedimenti di spesa;*
- *Responsabilità istruttoria con quadro normativo di riferimento che richieda competenze e conoscenze giuridiche e tecniche;*

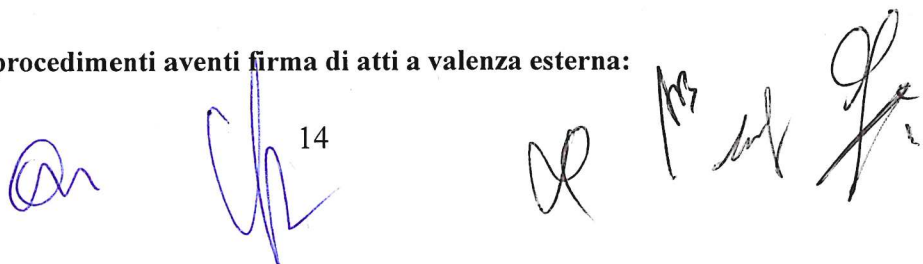
**Indennità: fino ad euro 1.500**

**2) Responsabilità di procedimenti, formalmente attribuita, di particolare complessità:**

- *Responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche e autonomia operativa;*
- *Responsabilità procedimenti di spesa;*
- *Responsabilità istruttoria con complessità quadro normativo di riferimento che richieda competenze e conoscenze giuridiche e tecniche;*
- *Coordinamento di personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di tre persone*

**Indennità: da euro 1.600 ad euro 2.100**

**3) Responsabilità di procedimenti aventi firma di atti a valenza esterna:**





- *Responsabilità di specifici procedimenti, formalmente attribuita, aventi firma di atti con rilevanza esterna;*
- *Rappresentanza in giudizio per le controversie relative al procedimento stesso;*
- *Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni);*
- *Responsabilità di istruttoria; responsabilità di procedimenti:*

**Indennità: da euro 2.200 ad euro 3.000**

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. 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) e vengono erogate in due soluzioni nell'anno: un acconto (pari al 50%) a seguito della costituzione del fondo risorse decentrate e dell'accordo siglato dalle parti e il saldo entro dicembre dello stesso anno.


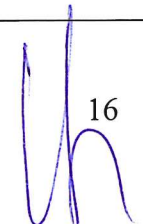



3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Le risorse destinate per l'anno 2021 alla corresponsione di tale indennità ammontano ad € 17.158,00 e sono attribuite come segue:

Area	Ruolo	Atto formale di nomina	Somma annua prevista €	Somma erogata nel 2021
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio tributi e altre entrate	Atto di organizzazione interna n.2 del 04/01/2021 Delibera G.C. 13/2017	2.500,00 (importo di euro	2.500,00
			3.000,00 riproporzion ato part time)	
TECNICA	Responsabile procedimento servizio edilizia privata e Sue	Atto di organizzazione interna n. 6 del 11/01/2021	2.200,00	2.200,00

15

AMMINISTRATIVA	Coordinatore servizi Area amministrativa e responsabile procedimento	Atto di organizzazione interna n. 16 del 30/12/2020 con scadenza 31/08/2021	2.100,00	1.400,00
SERVIZI FINANZIARI	Responsabile procedimenti di contabilità finanziaria	Atto di organizzazione interna n. 17 del 16/09/2021	3.000,00	1.000,00
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Direttore Sistema interbibliotecario	Atto di organizzazione interna n. 18 del 30/12/2020	2.200,00	2.200,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio società partecipate gestione contenziosi e contratti	Atto di organizzazione interna n. 3 del 04/01/2021	2.200,00	2.200,00
TECNICA	Resp. procedimento servizio ecologia, ambiente e servizi cimiteriali.	Atto di organizzazione interna n. 5 del 11/01/2021	1.400,00	1.400,00
TECNICA	Resp. procedimento servizio patrimonio	Atto di organizzazione interna n. 7 del 11/01/2021	1.400,00	1.400,00
AREA TECNICA/ POLIZIA LOCALE	Resp. procedimenti servizio Commercio e Suap	Atto di organizzazione interna n. 17 del 30/12/2020	1.400,00	1.400,00
			1.458,00	
			(Importo di	
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio personale parte economica e assicurazioni	Atto di organizzazione interna n. 1 del 04/01/2021	euro 2.100,00	1.458,00
			riproporzion	
			ata part	
			time)	



16








## ART. 12 - INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e ai messi notificatori (questi ultimi secondo la disciplina prevista dal CCNL del 2000.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 350,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa e ai messi notificatori*;

3. 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.

4. 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.

Ufficio	Dipendenti			Somma prevista Per l'anno 2021 €
Ufficiale di Anagrafe e stato civile	3	Istruttori amministrativi	Dipendenti tempo pieno	1.050,00
Ufficiale di Anagrafe e stato civile	1	collaboratore amministrativo	Dipendente tempo part-time h. 28/36 settimanali	272,22
Messo notificatore	1	collaboratori amministrativi	Dipendente tempo pieno	350,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 1.672,22</b>

## SEZIONE POLIZIA LOCALE

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



### **ART. 13 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

### **ART. 14 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

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

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

### **ART. 15 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata per l'anno 2021 la somma complessiva pari ad € 3.000,00.

18



2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 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.

3. 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
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno e notturno/festivo	€ 3,00

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.

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

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

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018;
- non è cumulabile con i servizi derivanti dai proventi delle sanzioni art.56 quater CCNL 21/05/2018 se trattasi di servizi extra ordinari.

19





## ART. 16 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Per le finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, viene destinata, per l'anno 2021, la somma complessiva pari ad € 1.600,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C o 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) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, 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. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) 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;
- d) L'importo delle singole indennità è determinata fino ad un massimo di € 3.000,00, L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con provvedimento del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale. La posizione di lavoro è stata individuata secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo anno 2021
1	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 1.600,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) e viene erogata in due soluzioni nell'anno: un acconto (pari al 50%) a seguito della costituzione del fondo risorse decentrate e dell'accordo siglato dalle parti e il saldo entro dicembre dello stesso anno.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

20





- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2018.

**CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 17 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- d) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

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

**CAPO VII**

**CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

21



## **ART. 18 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari 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 almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera 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

F = Fondo complessivo

$\Sigma p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano delle Performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- f) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta 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 durata dell'incarico;

22



## CAPO VIII

### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

#### ART.19 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari o personali del dipendente, 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 e personali del dipendente sono le seguenti:

- invalidità riconosciuta al dipendente di almeno il 50%;
- 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.

23





3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

#### **ART. 20 TURNAZIONI**

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è pari a 1 mese.

2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

#### **ART. 21 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati, a favore dei dipendenti, i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di trenta minuti, 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, a condizione che l'ufficio non sia mai scoperto durante l'orario di apertura al pubblico. Per i dipendenti nominati Posizioni Organizzative la fascia quotidiana di flessibilità, in entrata ed in uscita (mattutino e/o pomeridiano), è pari ad 1 ora con obbligo di recupero nell'arco del mese in corso.
- b) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*polizia locale e operai in squadra*)
- c) 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:

24



- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

#### **ART. 22 – LAVORO AGILE SMARTWORKING**

Lo smartworking rientra tra le politiche dell'Ente, mirate ad agevolare un corretto equilibrio tra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e la capacità di lavorare per progetti. L'Ente durante l'emergenza dovuta al Covid 19 ha attivato come da D.P.C.M. emergenziali la modalità Smartworking semplificato ed ha investito molto in strumentazioni tecnologiche.

L'accesso allo smartworking non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

Al termine della modalità smartworking in modalità semplificata, l'Amministrazione procederà con la stesura del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) individuando i servizi che potranno effettuare la modalità in smartworking per un numero di uno o due giornate a settimana tenendo conto: a) della possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro; b) della possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro; c) della coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il dipendente è assegnato; d) dell'adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa; e) della possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Il dipendente interessato alla modalità smartworking presenta al proprio dirigente/responsabile del Settore di appartenenza una manifestazione di interesse.

Il dirigente/responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, verificato il ricorrere di tutte le condizioni di legge e del presente documento predispone, in accordo con il dipendente, una proposta di Progetto individuale di lavoro agile da trasmettere all'Ufficio personale.

In caso di più manifestazioni di interesse nell'ambito di un area/servizio, ciascun dirigente/responsabile procede ad individuare uno o più dipendenti che meglio rispondono agli obiettivi generali di svolgimento del

25





lavoro agile, nel rispetto delle esigenze di servizio e del raggiungimento degli obiettivi generali di performance, sulla base anche dei seguenti criteri di priorità:

- alle lavoratrici che nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,
- ai lavoratori con figli, genitori, coniuge/convivente more uxorio, in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- ai lavoratori con situazioni di disabilità psico-fisica, ovvero particolari condizioni di salute tali da rendere disagiata il raggiungimento della sede di lavoro;
- ai lavoratori che hanno maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione degli stessi;
- ai lavoratori con assenza di ulteriori istituti di flessibilità già fruiti (part time) al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle personali o familiari.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati del Comune di Manerbio, affinché non siano pregiudicate la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati cui dispone per ragioni d'ufficio.

Il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze di servizio.

Al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive e non è riconosciuto il buono pasto.

#### **ART. 23 – BUONO PASTO**

Come previsto dagli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, possono usufruire del servizio mensa tutti i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

26





Ai sensi dell'art.13 del CCNL del 9.5.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa della durata di un'ora per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) Personale area vigilanza

Il diritto al buono pasto è previsto per tutte le giornate in cui si effettua la turnazione.

L'Ufficio personale effettua dei controlli finalizzati a verificare il rispetto delle regole che danno diritto al rimborso del costo del pasto.

## CAPO IX DISPOSIZIONI FINALI

### ART. 24 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

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

27



- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle  **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

#### ART. 25 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità dei servizi.
2. 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 di nuove tecnologie.

#### ART. 26 - CLAUSOLA FINALE

Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico, resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di turno;
- indennità di comparto;

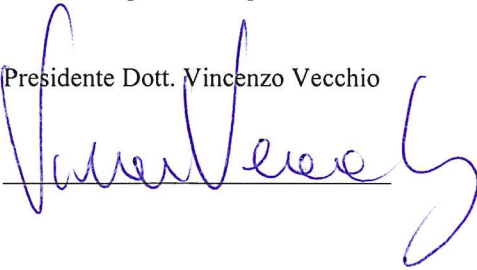


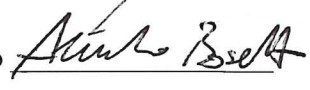
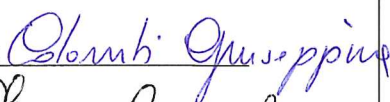

28



Con il presente accordo si intende superato il manuale di gestione dell'orario di lavoro approvato con delibera di giunta n. 108 del 21/11/2016 e ss.mm.ii.

#### Art. 27 – NORME FINALI

Il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL ai sensi dell'art. 8 comma 8 del CCNL 2018.

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>  Presidente Dott. Vincenzo Vecchio 	<b>Per la delegazione sindacale:</b>  OO.SS. CISL – FP Merlini Ivo   OO.SS. CGIL – FP Cottali Paola   R.S.U. Aziendale Bosetti Alessandro   R.S.U. Aziendale Castagnaro Domenico _____  R.S.U. Aziendale Colombi Giuseppina   R.S.U. Aziendale Fogazzi Giampaolo 
--	--



2