

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020**

In data 27.12.2018 alle ore 9,00 . presso la residenza municipale del Comune di Pralboino., ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente – **dott. Antonio Petrina Segretario comunale**

**- la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CISL FP Merlini Ivo

**R.S.U. Aziendale – Colla Marco**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2018 – 2020.

| <b>Per la delegazione di parte datoriale:</b> | <b>Per la delegazione sindacale:</b> |
|---|--------------------------------------|
| Presidente dott. Antonio Petrina              | OO.SS. CISL – FP Merlini Ivo         |
|   | R.S.U. Aziendale Colla Marco         |

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 18.12.2010 ;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 67 del 3.12.2013
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

##### Art. 2

##### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

2. Esso avrà efficacia dalla data della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e sino al 31 dicembre 2020.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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

# Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I Risorse e Premialità

#### Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 214 del 21.12.2018. <sup>1</sup>Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 32.219,76.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione. Si rimanda alla delibera della Giunta comunale n. 91 del 11.12.2018 per lo stanziamento delle risorse variabili
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel DUP .. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

---

<sup>1</sup> La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

6. Si dà atto che, a decorrere dal 31.12.2018, a valere sul 2019, ai sensi dell'art. 67, comma 2 lett. a) del Contratto Funzioni Locali 21.5.2018 il Fondo risorse decentrate sarà incrementato di un importo su base annua pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015.

### **Art. 6 - Riparto fondo Progressioni economiche orizzontali**

Per il 2018 l'utilizzo del Fondo per il finanziamento delle posizioni economiche consolidato è pari ad € 18.503,62, comprensivo dell'aumento previsto dal C.C.N.L. del 21.5.2018. Tale importo sarà definito annualmente in base alla reale consistenza del personale in servizio.

### **Art. 7 – Indennità di Comparto a carico del Fondo**

Per l'anno 2018 la quota dell'indennità di comparto a carico del fondo per il salario accessorio ammonta ad € 3.828,84.

### **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 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 10.

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### 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, del CCNL 21/05/2018.
2. 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.
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. 2, comma 3, del presente contratto.

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

4. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

| ISTITUTI FINANZIATI  | 2018     | 2019     | 2020     |
|--|----------|----------|----------|
| Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.11 del presente contratto integrativo; <b>risorse variabili</b>   | 2.157,24 | 2.157,24 | 2.157,24 |
| Premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.12 del presente contratto integrativo <b>risorse variabili</b>  | 5.048,41 | 4.748,41 | 4.748,41 |
| Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.15 del presente contratto integrativo. <b>risorse variabili (personale operaio autista scuolabus)</b>   |          | 330,00   | 330,00   |
| Indennità di reperibilità ufficio anagrafe/stato civile stabilito in 5 gg/anno di cui all'art. all'art. 24 del CCNL 2018 <b>risorse variabili (personale ufficio anagrafe) art. 25 del presente contratto integrativo</b>  | 51,65    | 51,65    | 51,65    |
| Indennità di rischio (art. 41 CCNL 22/1/2004)<br><b>Personale operaio autista calcolate su 11 mensilità. Nel 2019 le risorse confluiranno nell'indennità condizioni di lavoro. Art. 16 del presente contratto integrativo.</b>   | 330,00   |          |          |
| Indennità di turno art. 23 CCNL 2018 da erogare mensilmente sull'effettiva turnazione <b>risorse variabili</b> (personale di vigilanza) art. 26 del presente contratto integrativo   | 2.000,00 | 2.000,00 | 2.000,00 |
| Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo;<br><b>personale ufficio anagrafe stato civile<br/>art. 17 del presente contratto integrativo</b>                           | 300,00   | 300,00   | 300,00   |
| Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt.21 e 22 del presente contratto integrativo<br><br>Indennità di servizio esterno Dipendenti vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 2018) <b>risorse variabili erogata a partire dal 2019</b> |          | 300,00   | 300,00   |

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

|  |           |   |   |
|--|-----------|---|---|
| Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo |           |   |   |
| Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;  |           |   |   |
| Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con <b>risorse stabili</b> , da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo   |           |   |   |
| Progressioni economiche già riconosciute dal 2018  | 18.503,62 | 18.503,62   | 18.503,62   |
| Indennità di comparto già riconosciuta dal 2018  | 3.828,84  | 3.828,84  | 3.828,84  |
| Totale utilizzo del fondo  | 32.219,76 | 32.219,76<br>+ 665,60<br>quota<br>incrementi ex<br>art. 67 c. 2<br>lett. a) del<br>CCNL<br>21.5.2018<br>(importo da<br>verificare in<br>sede di<br>costituzione<br>del fondo) | 32.219,76<br>+ 665,60<br>quota<br>incrementi ex<br>art. 67 c. 2<br>lett. a) del<br>CCNL<br>21.5.2018<br>(importo da<br>verificare in<br>sede di<br>costituzione<br>del fondo) |

5. Le parti convengono che per il periodo dal 1.1.2018 al 31.12.2018 resta vigente il precedente contratto collettivo decentrato integrativo e, pertanto, sono riconosciute le seguenti indennità:
- indennità di rischio a Galuppini Alberto
  - indennità di turno a Colla Marco
  - indennità specifiche responsabilità ufficiale anagrafe stato civile a Mazzotti Livia
  - indennità di reperibilità a Mazzotti Livia
6. Per gli anni 2019 e 2020 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.

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

7. Il presente contratto integrativo:

- a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3;
- b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3.

### **Art. 10**

#### **Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance*.
3. Nel 2019 e per gli anni successivi si fisseranno nuovi criteri per la definizione delle procedure di attribuzione di nuove progressioni economiche.
4. Per l'anno 2018 non si prevedono progressioni.

### **CAPO II**

#### **Performance organizzativa e individuale**

### **Art. 11**

#### **Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente 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 PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Per l'anno 2018 si stanziava la somma di € 2.157,24 per performance organizzativa che interessa tutti i dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi del programma elettorale che andrà a concludersi nel 2019.

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### Art. 12

#### Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, 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. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative 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 art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

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 per l'anno 2018.
7. Per l'anno 2018 si stanZIA la somma di € 5.048,41 che in via transitoria verrà suddivisa in base al sistema di valutazione applicato dall'ente anche nel 2017.

# Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

## ELENCO OBIETTIVI DIPENDENTI

NUOVI/CONTINUAZIONE PROGETTI come da atto di indirizzo della Giunta delibera n. 3 del 9.2.2017 n. 7 dipendenti oltre 1 posizione P.O.

OBIETTIVI che coinvolgono trasversalmente tutti gli uffici:

- 1) attivazione dello sportello polifunzionale
- 2) attivazione del nuovo sito internet

OBIETTIVI che coinvolgono l'area finanziaria/tributi: risorse assegnate alla dipendente Vecchiolini

- 1) revisione del programma IMU/TARSU
- 2) recupero evasione tributi comunali

OBIETTIVI riguardanti l'area tecnica, risorse assegnate ai dipendenti Gelmini e Lombardi

- 1) collaborazione nella stesura della nuova cartografia on line
- 2) fase di chiusura revisione PGT

OBIETTIVI riguardanti la polizia locale, risorse assegnate al dipendente Colla Marco

- 1) Operatività nell'ambito della convenzione di polizia locale di Leno.

## POTENZIAMENTO PROGETTI:

conservazione digitale protocollo dipendente De Luca Chiara risorse individuali

operazioni straordinarie n. 2 consultazioni elettorali dipendente Mazzotti Livia e Galuppini Alberto

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

POTENZIAMENTO PROGETTI che interessano la generalità dei dipendenti risorse variabili

- proseguimento progetto conservazione digitale protocollo, nuovo servizio di scannerizzazione documenti protocollati, collaborazione con l'Istituto comprensivo per iscrizioni obbligatorie/assolvimento obbligo scolastico, - dipendente ufficio protocollo/servizi sociali;
  - progetto relativo alle nuove disposizioni Sintel, Mepa, Consip e centrali di committenza, coordinamento Lsu, pulizia straordinaria mercato nei giorni festivi – dipendenti ufficio tecnico;
  - progetto collaborazione vigilanza con Comuni convenzionati – dipendente vigilanza;
  - Progetto relativo al servizio di anagrafe per separazione/divorzi – progetto alternanza scuola-lavoro – dipendente ufficio anagrafe;
  - Progetto recupero evasione tassa rifiuti e altri tributi comunali – dipendente ufficio tributi
- 
- Servizio SUAP sportello unico per le attività produttive in forma associata che coinvolge in particolare l'ufficio commercio e l'ufficio tecnico;
  - Sportello politiche sociali: bonus gas, bonus energia, assegni di maternità, dote scuola, consulenze in materia di ISE/isee;
  - Aggiornamento banca dati relativa ai contratti cimiteriali per l'eventuale rinnovo;
  - Mantenimento e potenziamento di tutti gli altri servizi all'utenza con un risparmio sulle spese del personale.

### **Art. 13**

#### **Maggiorazione del premio individuale**

*NON PREVISTA PER IL 2018*

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

3. Per il triennio 2018-2020, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari a € ..... annui.

4. Qualora dal seguente calcolo:

$n^{\circ}$  dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) \* ...% del valore medio pro-capite dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

5. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

6. Si considera valutato positivamente .....

*2° ipotesi*

1. Al ..... [es:10%] dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% (*limite minimo*) 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

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

*3° ipotesi*

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 69 CCNL 21/05/2018 (**importo A**)
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna categoria (A/B, C, D);
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.**

### CAPO III Disciplina delle indennità

#### Art. 14 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019**. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 13, 14, 15 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 12 del presente contratto integrativo.

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### Art. 15

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

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
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;
  - i. 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 è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione 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, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall’incidenza percentuale dell’entità dell’effettivo svolgimento dell’attività indennizzata rispetto all’orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell’atto ricognitivo di individuazione;
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),

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

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

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

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

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

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

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

|   | Condizione di lavoro  |  | Importo al giorno | Importo previsto |
|---|---|--|-------------------|------------------|
| A | personale esposto a rischio Galuppini Alberto   |  | € 1,00            | 300,00           |
| B | personale esposto a disagio   |  | € 2,00            |                  |
| C | personale con funzioni di agente contabile<br><b>(per il 2018 non sono assegnate risorse)</b> | C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00              | € 1,00            |                  |
|   |   | C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00 | € 2,00            |                  |
|   |   | C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00                    | €3,00             |                  |

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

### Art. 16

#### Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta:

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionae con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'Ente;
- è riconosciuta in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del CCNL 22.1.2004) considerando 11 mensilità soggetta a rischio con esclusione del periodo di ferire spettante;
- è riconosciuta al personale operaio e autista scuolabus assunto dall'Ente ed è liquidata mensilmente;
- per l'anno 2018 l'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL DEL 14.9.2000 è pari ad €330,00.

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### Art. 17

#### 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, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai 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) € 300,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa Mazzotti Livia*

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, su proposta del Segretario, sentita la Conferenza dei responsabili, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

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.

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### CAPO IV

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

##### Art. 18

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

##### Art. 19

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

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
  - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
  - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
  - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
  - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
  - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
  - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
  - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Dirigente / 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 8.

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente / Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente) 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.

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

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

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente / Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di 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.

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

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### **Art. 20**

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

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

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

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

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### **CAPO V**

#### **Sezione polizia locale**

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

#### **Art. 21**

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

- 1) Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;
- 2) 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 del 1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi di lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL del 1.4.1999. I suddetti compensi, pertanto, in linea con la suddetta normativa e con i pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
- 3) Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi di cui al comma 1 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- 1) Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - b) articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
  - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - e) al Regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
- 2) La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

#### **Art. 22**

#### **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:

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

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.

L'oggetto di questo articolo è demandato a discussione successiva dal 2019.

### Art. 23 Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 300,00

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 <sup>2</sup> | Decorrenza |
|-----------|--|----------------------------------|------------|
| A         | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno Colla Marco                | € 1,00                           | 1.1.2019   |
| B         | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno | € 2,00                           |            |
| C         | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario 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. (*calcolo giornaliero*)

---

<sup>2</sup> Importi indicativi

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

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 53, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 4, 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.

8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

9. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

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

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

##### **Art. 24**

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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

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

### **Art. 25 Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 e compete al personale dell'ufficio anagrafe per un massimo di € 300,00 per 5 giornate in un anno.

### **Art. 26 Turnazioni**

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e (*se previsto*) notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 3 mesi (*oltre 1 mese*).
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

## Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

### Art. 27

#### Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 20

### Art. 28

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

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;
- 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 Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc...*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- f) Si deve garantire la presenza del dipendente obbligatoriamente dalle ore 09,30 alle ore 13,00, o comunque nella fascia oraria di apertura al pubblico, esclusi i dipendenti soggetti a turnazione.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 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

# Comune di PRALBOINO

## Provincia di BRESCIA

### Art. 30

#### Mensa inizio e fine servizio

1. Si rimanda al 2019 la contrattazione in materia di mensa

### .CAPO II

#### Disposizioni Finali

### Art. 31

#### 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.
- 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.

# Comune di PRALBOINO Provincia di BRESCIA

## **Art. 33** **Clausola finale**

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2018 e 2019, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Pralboino, lì 27.12.2018

### LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Segretario comunale dott. Antonio Petrina Presidente

f.to Antonio Petrina

### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE AZIENDALE

Cola Marco RSU

f.to Marco Colla

### LA DELEGAZIONE DELLE OO.SS. TERRITORIALE

Sig. Ivo Merlini rappresentante CISL FP

f.to Merlini Ivo