

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
RELATIVO AL TRIENNIO 2021 – 2023**

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018, composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

Alessandro Tomaselli	Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Enrico Benedetti	Dirigente Area Servizi Amministrativi
Loretta Bettari	Dirigente Area Servizi Finanziari
Gianfranca Bravo	Responsabile Polizia Locale
Flavio Casali	Dirigente Area Servizi alla Persona
Cinzia Pasin	Dirigente Area Servizi al Territorio

per la delegazione di parte sindacale (RSU, Rappresentanti Sindacali, OO.SS. territoriali):

Stefano Benini	Componente della RSU
Germana Bravo	Componente della RSU
Alberto Fraccaro	Componente della RSU
Giancarlo Meriti	Componente della RSU
Giorgio Tosi	Componente della RSU
Katia Vedovelli	Componente della RSU
Marco Drera	Segreteria territoriale FP CGIL
Gianmarco Pollini	Segreteria territoriale FP CISL
Andrea Riccò	Segreteria territoriale UIL FPL

In data **19 novembre 2021** presso la sede del Comune di Desenzano del Garda;

Richiamata l'Ipotesi di contratto integrativo – personale non dirigente, siglata in data 5 novembre 2021;

Visto il parere favorevole alla stipula del contratto decentrato, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune con proprio parere n. 39 del 9 novembre 2021;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 284 del 16 novembre 2021, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCI 2021-2023;

**Definiscono e siglano il seguente
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2021-2023**

SOMMARIO

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

PREMESSA	4
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni generali	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	6
CAPO I Risorse e premialità	6
Art. 5 Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 Strumenti di premialità	7
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale	8
CAPO II Performance organizzativa e individuale	10
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa	10
Art. 10 Premio correlato alla performance individuale	10
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale	11
CAPO III Disciplina delle indennità	12
Art. 12 Principi generali	12
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	12
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità	14
Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	15
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	16
Art. 16 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018	16
Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni	17
Art. 18 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	19
CAPO V Sezione Polizia Locale	19
Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	19
Art. 20 Proventi delle violazioni al codice della strada	20
Art. 21 Indennità di servizio esterno	20
Art. 22 Indennità di funzione	21
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	22
Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	22
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	23

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	23
Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	23
Art. 25 Reperibilità.....	24
Art. 26 Turnazioni.....	24
Art. 27 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	25
Art. 28 Flessibilità dell'orario di lavoro	25
Art. 29 Orario multiperiodale	25
Art. 30 Mensa: Disposizioni in materia di buoni pasto (art.13 CCNL 9.5.2006).....	26
CAPO II Disposizioni Finali	26
Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro	26
Art. 32 Innovazioni tecnologiche	27
Art. 33 Clausola finale.....	27
DICHIARAZIONI CONGIUNTE.....	28
ALLEGATO A Costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa.....	30
ALLEGATO B Destinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa.....	32

PREMESSA

Con la contrattazione decentrata integrativa le parti si propongono:

- a) di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- b) di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- c) di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- d) di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.

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;
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., "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, e s.m.i., "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 vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
 - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2023, fatti salvi eventuali aggiornamenti che possono intervenire nell'arco del triennio.
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 fatte salve:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione o nel caso intervengano norme contrastanti;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
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 in corrispondenza della definizione della procedura della premialità, 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.

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. Per l'anno 2021 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata approvata con determinazione dirigenziale n.598 del 4 giugno 2021, nel rispetto dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 e delle vigenti disposizioni che determinano il limite del salario accessorio di Ente. Successivamente con atto di indirizzo n.240 del 28.09.2021 la Giunta Comunale ha confermato di voler mantenere i medesimi livelli retributivi riferiti al salario accessorio della precedente tornata contrattuale, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'anno 2018 ad incentivo delle prestazioni di personale, utilizzando il disposto normativo previsto dall'art. art.33, c. 2 del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 (cd "Decreto crescita").

Per l'anno 2021 tali risorse sono presuntivamente quantificate in euro 20.278,00; l'importo viene verificato e valorizzato a consuntivo entro la fine dell'esercizio, secondo gli indirizzi applicativi del MEF (nota prot. 179877 del 1/9/2020). Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, pari ad euro 40.130,00, 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, la possibilità di inserimento nel fondo di queste risorse e la misura della relativa percentuale, in base alle capacità di bilancio.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare come da provvedimento dirigenziale di costituzione del fondo, su indicazione della Giunta Comunale, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, ivi compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative 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 (al netto degli importi per disposizioni di legge e per importi extra limite) da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

5. Il fondo delle risorse decentrate che consegue dagli atti adottati dall'Ente risulta costituito secondo l'allegato A) al presente contratto.

Art. 6 **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 8.

Art. 7 **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;
 - 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, comportamenti organizzativi;
 - 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 assegnati, fatte salve le applicazioni automatiche e la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2021/2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono ripartite secondo l'allegato B) prospetto di destinazione, fatti salvi gli importi determinabili soltanto a consuntivo (es. incentivi tecnici o voci di uscita alimentate da accordi di collaborazione, compensi per conto terzi, sponsorizzazioni), o, per alcuni istituti, entro le percentuali indicate negli articoli di riferimento del presente CCI.
5. Le parti convengono di utilizzare il fondo delle risorse decentrate, una volta assicurata la destinazione di parte stabile a voci di uscita non specificatamente regolate dal presente contratto, in quanto già destinate dal CCNL (es. indennità di comparto, educatori asilo nido) o da precedenti accordi (es. progressioni orizzontali storiche).
6. Sono finanziate con le risorse stabili gli istituti relativi alla reperibilità e al turno, nel limite delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati e dovuti per le progressioni economiche orizzontali e per l'indennità di cui al comma precedente.
7. Gli importi, come individuati in via preventiva nel prospetto di destinazione di parte stabile, allegato B, saranno aggiornati a consuntivo in base alla effettiva erogazione stipendiale dell'anno in corso, in quanto attribuzioni storiche già contrattate (es. progressioni) o in base alla consistenza organica del personale in servizio nell'anno (es. comparto) ed in quanto per l'indennità di turno del personale di vigilanza e per l'indennità di reperibilità si tratta di istituti variabili commisurati ad effettiva prestazione di servizio.
8. La quota delle risorse stabili eventualmente non utilizzata nelle poste di destinazione confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale (risorse non utilizzate per turno, reperibilità e indennità varie), secondo le previsioni di cui all'art. 68, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, 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. Sono confermati i seguenti criteri per la definizione delle procedure, come da contrattazione decentrata 2019-2020:

1-Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinabili dalla contrattazione a nuove PEO sono finanziate da parte stabile del fondo ed attribuite ad un numero limitato di dipendenti, nel limite sia della percentuale degli aventi diritto che dei fondi destinati. Tali risorse sono rese stabilmente disponibili e acquisite anche a seguito di cessazioni di personale, già titolare di progressioni economiche orizzontali, nonché di RIA ed assegni *ad personam*, a seguito di cessazioni avvenute nell'esercizio precedente e/o in corso d'anno. Le parti concordano di destinare alle nuove progressioni orizzontali euro 10.000,00, oltre all'importo già definito a consuntivo per il 2020, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto.

- b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene ripartita, per ciascuna Area dell'Ente, in un numero di budget pari alle posizioni economiche presenti, attribuendo a ciascun budget un importo proporzionale al rapporto tra il numero di dipendenti nella posizione ed il totale dei dipendenti.
- c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 65% dell'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata alle progressioni economiche (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO).

2- Requisiti di partecipazione

- a. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	2 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	2 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

- b. Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media del 60/100, equivalente, nella metodologia permanente di valutazione delle prestazioni individuali vigente, al coefficiente numerico "6" per la progressione orizzontale. Tale media è riferita ai punteggi di valutazione conseguita, secondo il valore effettivamente assegnato a ciascun dipendente, prima della sua eventuale riduzione per correttivi dovuti ad assenze
- c. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, se superiori al rimprovero scritto, in termini di raddoppio del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore.

3-Procedure selettive e criteri di valutazione

- a. Le selezioni saranno effettuate annualmente, con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento, in base a valutazione, esperienza maturata, competenza acquisita.
- b. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del coefficiente di progressione orizzontale conseguito nell'ultimo triennio come da vigente sistema di valutazione permanente.
- c. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 30 punti su 100, rapportando in centesimi il punteggio di cui alla lettera h).
- d. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media, più elevata; in subordine a quello con

la valutazione più alta nell'ultimo anno; in ulteriore subordine, a quello con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica.

- e. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche non più del 50% per ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore nel rispetto del 50% del numero di progressioni complessive, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. Il numero di progressioni è definito ripartendo il budget tra categorie all'interno di ciascuna Area, a partire da quelle con la percentuale di budget non intero più alto, nel rispetto della soglia percentuale stabilita per ciascuna categoria. Viene garantito il passaggio di almeno una unità per ciascuna categoria presente all'interno di ciascuna Area.
- f. Gli eventuali resti di ciascuna Area vengono sommati, per ciascuna categoria, ed utilizzati per i passaggi più vicini al valore economico dei medesimi, a livello di Ente, per le categorie con i maggiori resti non utilizzati.
- g. Gli ulteriori eventuali resti finali confluiranno nella parte variabile del Fondo e destinati a sommarsi alle risorse previste per la performance organizzativa ed individuale.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

- 1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente 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 e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
- 3. L'art. 67 c. 5 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che gli Enti possono destinare apposite somme ad incremento della parte variabile del fondo risorse decentrate per il salario accessorio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance. A tal fine la rilevanza, rispetto al totale delle somme stanziato, del grado complessivo di raggiungimento degli stessi è definito in percentuale sul numero e la qualificazione del personale assegnato.
- 4. 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 rendicontazione da parte del competente Dirigente.
- 5. La distribuzione dell'incentivo tiene conto del periodo di effettiva presenza e della tipologia di contratto (part-time, full time) oltre che del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Quindi la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi può essere indipendente dal periodo di effettivo servizio.
- 6. Ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (sanzioni superiori al rimprovero scritto) nell'anno di sanzione non è attribuito l'incentivo.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

- 1. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse destinate agli utilizzi di cui all'art. art. 68, c. 2 – CCNL 21.5.2018. Una quota dell'importo ad incremento della parte variabile del

fondo per applicazione del decreto crescita, pari al 40% è destinato alla performance individuale.

2. 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.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. 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.
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti in proporzione ad un coefficiente individuale dato dal punteggio conseguito con (riferimento a fasce nel sistema di valutazione vigente) x giorni lavorati x categoria (=coefficiente di categoria) x impegnativa oraria. Il coefficiente di categoria corrisponde alla scala retributiva dell'ultimo CCNL, con riferimento alle posizioni iniziali. Pertanto 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.
6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni lavorativi, nell'arco di dodici mesi.
7. Ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (sanzioni superiori al rimprovero scritto) nell'anno di sanzione non è attribuito l'incentivo.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30% 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, per ciascuna area, al 10% del personale valutato positivamente, secondo la definizione di cui al successivo comma 3, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità 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. Si considera valutato positivamente il dipendente che in base al sistema attuale di valutazione è collocato nelle prime due fasce più elevate di valutazione.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 12
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dirigenziale.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale ed è di competenza dirigenziale.
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. 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 10 del presente contratto integrativo.
10. Le eventuali maggiori spese rispetto alla media del triennio precedente saranno oggetto di valutazione e verifica.

Art. 13
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.
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;

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

- 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;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti 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 anche determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, che comporta modifica dell' "orario ordinario" del lavoro per esigenze spazio-temporali di servizio diverse in modo intenso e continuativo;
 - e) garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - f) garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - g) Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che 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.
4. 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;
 - da specifiche attestazioni dei dirigenti/responsabili di Settore.
5. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico;
 - 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.

6. 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.
7. 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.
8. 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
A	personale esposto a rischio	1,15
B	personale esposto a disagio (autisti scuolabus)	1
B	personale esposto a disagio (ufficio tecnico)	2,5

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 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

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 individuate con provvedimento del Segretario Comunale, sentito il Comitato Direzionale, 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 delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, e secondo quanto di seguito precisato:

A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

1. Responsabilità di sistemi relazionali complessi e responsabilità istruttoria per procedimenti di particolare rilevanza tecnica/amministrativa/contabile
Euro 3.000,00
2. Responsabilità istruttoria per procedimenti di alta rilevanza tecnica/amministrativa/contabile
Euro 2.000,00
3. Responsabilità istruttoria per procedimenti di rilevanza tecnica/amministrativa/contabile
Euro 1.000,00

B) Coordinamento squadre/gruppi di lavoro:

1. Coordinamento squadra operai
Euro 2.000,00
2. Coordinamento Asilo nido
Euro 1.000,00
3. Coordinamento Biblioteca civica
Euro 1.000,00

Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti per ciascuna tipologia di responsabilità, a valere per l'anno successivo.

Al fine di mantenere l'equilibrio tra indennità e incentivi per la produttività individuale e organizzativa, le parti concordano che l'ammontare complessivo delle indennità per le specifiche responsabilità e per le ulteriori responsabilità di cui al successivo articolo 15 non ecceda il 5% del fondo netto per le risorse decentrate (per il 2021, euro 554.918,00).

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. 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 mensilmente.

Art. 15

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, attribuita con atto dirigenziale:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se funzioni attribuite, ai messi notificatori.
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 ricoprano 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;

- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali.
3. Nelle eventuali fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente/Responsabile, sentito il Segretario Generale, 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.
 4. Nelle eventuali fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra 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.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per lotta all'evasione fiscale (es ICI, IMU-TARI);
 - 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. Nel corso del triennio contrattuale, il dirigente competente per l'applicazione di ciascun compenso verifica la possibilità di estensione e partecipazione dell'attività prevista da disposizioni di legge ad altri servizi rispetto a quelli inizialmente coinvolti, prevedendo una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche mediante forme di collaborazione intersettoriale e tra Aree (tra più servizi) all'interno dell'Ente. La quota destinata alla strumentazione informatica è da intendersi a vantaggio di tutto l'Ente.
3. Le relative somme saranno erogate al personale secondo la disciplina di cui agli appositi Regolamenti comunali, ove previsti, secondo la rendicontazione predisposta dal Dirigente del Settore competente, comprese le somme destinate al personale incaricato di posizione organizzativa.
4. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 50% del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa ai dipendenti che percepiscono incentivi per:
 - funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (es. incentivo IMU-TARI, condono edilizio, ISTAT, avvocatura ecc.)

per un importo superiore ad una volta e mezza rispetto al valore medio pro-capite del personale di ciascuna categoria (somma di performance organizzativa e performance individuale).

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

Art. 17

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

1. Il presente articolo disciplina le modalità e i 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:
 - Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);
 - Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione;
 - Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Dirigente 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.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente o dal 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 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. 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

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

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.
9. Per quanto non definito, si applica il Regolamento comunale per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e lo schema di attribuzione è il seguente:

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI

Funzione affidata	1	2	3	4	5
	Fase programmazione	Fase verifica	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile della programmazione					
Responsabile del procedimento					
Verificatore della progettazione					
Direzione dei lavori					
Collaudatore/certificatore regolare esecuzione					
Collaboratori tecnici					
Collaboratori giuridico amministrativi					
Totale					

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI

Funzione affidata	1	2	3
	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile del procedimento			
Direttore dell'esecuzione			
Verificatore della conformità/certificatore regolare esecuzione			

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

Collaboratori tecnici			
Collaboratori giuridico amministrativi			
Totale			

Art. 18

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore Risorse Umane.
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.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V

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. 19

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;
 - al regolamento comunale che sarà adottato eventualmente adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU;

2. 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. 20

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;
 - 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 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente, con ricognizione formale.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 21

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma giornaliera di cui alla tabella di cui al punto 3. Sulla base dei servizi esterni espletati dal personale di PL nel biennio precedente si stima, sulla base del biennio precedente, come necessaria una somma complessiva pari ad € 12.000,00. La stessa è finanziata, inclusi gli aggiornamenti eventualmente necessari, dal budget di settore alimentato dai proventi derivanti dalle sanzioni amministrative al CdS.
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	3
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	5
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno - festivo	5

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato (sia assunto a tempo indeterminato che a tempo determinato o stagionale) 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.
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 5, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, 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.

Art. 22

Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Desenzano del Garda, anche in quanto Comune turistico
 - 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, arrotondato all'unità superiore.
 - 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 può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00;
 - e) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene assegnato con determinazione del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate. Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti per ciascuna funzione.
2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - 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;
4. L'importo destinato alla finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 è pari alla somma già stanziata nel triennio precedente (euro 3.000). Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance organizzativa del Settore.

CAPO VI

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

Art. 23

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota pari ad almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.; eventuali risparmi che si rilevano a fine esercizio sullo stanziamento delle somme a favore dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa e non utilizzato per la retribuzione di posizione, secondo la graduazione delle posizioni in vigore, è utilizzato per l'incremento della percentuale destinata alla retribuzione di risultato, con esclusione delle somme non erogate ai sensi dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 25/06/2008 convertito in Legge 133/2008 (trattenuta per malattie).
 - b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera e) viene distribuito alle P.O. come di seguito specificato:
 - nel rispetto del Sistema di valutazione vigente, l'indennità di risultato delle posizioni dirigenziali è composta da una componente collegata ai risultati individuali ed una componente collegata al raggiungimento degli obiettivi;
 - i risultati individuali sono calcolati tramite la metodologia permanente di valutazione, che prevede l'assegnazione di un punteggio variabile da 0 a 600 punti, raggruppato in scaglioni. Ad ogni scaglione corrisponde una percentuale dell'indennità teorica spettante (es. 20%, 40% e così via fino al 100% per punteggi superiori a 480/600);
 - i risultati collegati al raggiungimento degli obiettivi sono calcolati come media della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo di PEG, come risulta dalla Relazione sulla Performance, approvata dalla Giunta;
 - nell'erogazione dell'indennità, i pesi della componente individuale e della componente obiettivi sono rispettivamente del 40% e del 60%, come risulta nella stessa metodologia di valutazione;
 - per i risultati individuali inferiori all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati, la corrispondente retribuzione costituisce economia di bilancio, e quindi la somma non può essere assegnata ad altre PO;
 - c) al termine del periodo di riferimento il Dirigente competente, sentito il comitato direzionale, 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;

- d) Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

Importo incentivi		Riduzione Retribuzione di risultato
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.000,00	100%

- e) Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla retribuzione di risultato degli altri titolari di P.O. che non sono destinatari di incentivi *extra*.
2. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

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;
 - 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 secondo il relativo Regolamento.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 15 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13 per ogni turno di dodici ore (il doppio se festivi).

Art. 26 **Turnazioni**

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato ad 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.
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 27

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Con riferimento 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, si definisce che:
 - a) Le parti non sono interessate ad attivare l'istituto della Banca delle ore;
 - b) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
2. La dichiarazione congiunta n. 4 impegna le parti a modificare, in via sperimentale, i criteri per il conteggio del lavoro straordinario.

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);
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - 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. 29

Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di

servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 30

Mensa: Disposizioni in materia di buoni pasto (art.13 CCNL 9.5.2006)

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 13 del CCNL 9.5.2006, nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, sono individuate particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti:

A. all'inizio o alla fine del turno:

- a) Il personale addetto alla guida di scuolabus, limitato alla giornata del sabato;
- b) personale turnista della Polizia Locale;
- c) personale operaio nel periodo estivo, mesi giugno-agosto, con fascia oraria di servizio 6.00-13.22, a fine turno.
- d) il personale della biblioteca, che per i mesi di luglio ed agosto è tenuto a prestare una diversa articolazione dell'orario di servizio rispetto al resto dell'anno, nelle giornate del mercoledì e del venerdì, a fine lavoro prevista per le ore 14.30.

B. in relazione alla durata della pausa:

Il personale addetto alla guida di scuolabus, è autorizzato ad usufruire della mensa anche nei giorni in cui per motivi di servizio l'orario spezzato preveda una pausa di due ore e mezza.

Il diritto si intende limitato ad un solo pasto nel giorno lavorativo. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario lavoro.

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, a partire dall'attuazione delle prescrizioni del Documento di Valutazione del Rischio (DVR).
 - 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 videotermini.

- 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.

Art. 32

Innovazioni tecnologiche

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

Art. 33

Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
È fatta salva la riapertura della trattativa per il recepimento di nuove disposizioni e/o nuove attribuzioni qualora si addivenisse alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria per il triennio 2021-2023, con clausole che, per la loro portata, comportino la necessità di modificare e/o integrare il presente CCI.
2. La sottoscrizione del nuovo contratto comporta l'abrogazione dei CCDI precedenti. Le parti concordano di fare salvo il precedente "Protocollo di intesa per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero", stipulato in sede di sottoscrizione del CCDI 2017.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2016-2018 le parti si impegnano a rivedere, in sede di confronto:
 - a) I criteri generali del sistema di misurazione e valutazione (SMVP) dell'Ente con l'intento di:
 - valutare il merito e il raggiungimento degli obiettivi con riferimento all'inquadramento e al profilo professionale;
 - semplificare e rendere più diretto il collegamento tra la valutazione e gli incentivi retributivi;
 - graduare più finemente il merito individuale e organizzativo;
 - non penalizzare le assenze con automatismi progressivi.
 - b) L'individuazione dei profili professionali alla luce dei cambiamenti organizzativi, delle innovazioni tecnologiche e della transizione al digitale.
 - c) Le linee generali per la pianificazione delle attività formative.
2. A partire dal 2022 la parte datoriale si impegna ad applicare in via sperimentale, per il personale con la qualifica di Autista di scuolabus, il profilo orario "libero" nel rispetto dell'orario di servizio e di lavoro. Il lavoro straordinario verrà comunque contabilizzato solo previa autorizzazione del responsabile del servizio.
3. A partire dal 2022 la parte datoriale si impegna ad applicare, in via sperimentale per tutto il personale, un intervallo temporale di 20' anziché gli attuali 30' come franchigia per il calcolo del lavoro straordinario. Gli effetti della misura saranno verificati annualmente.
4. In attesa della definizione del quadro normativo e contrattuale del "lavoro agile", le parti concordano di proseguire e valorizzare le esperienze nelle quali la modalità ha dimostrato sia l'efficacia della prestazione che la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

Letto, confermato e sottoscritto, 19 novembre 2021

Per la delegazione di parte pubblica

Alessandro Tomaselli	Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Enrico Benedetti	Dirigente Area Servizi Amministrativi
Loretta Bettari	Dirigente Area Servizi Finanziari
Gianfranca Bravo	Responsabile Polizia Locale
Flavio Casali	Dirigente Area Servizi alla Persona
Cinzia Pasin	Dirigente Area Servizi al Territorio

Per la delegazione di parte sindacale

Stefano Benini	Componente della RSU
Germana Bravo	Componente della RSU
Alberto Fraccaro	Componente della RSU
Giancarlo Meriti	Componente della RSU
Giorgio Tosi	Componente della RSU
Katia Vedovelli	Componente della RSU
Marco Drera	Segreteria territoriale FP CGIL
Gianmarco Pollini	Segreteria territoriale FP CISL
Andrea Riccò	Segreteria territoriale UIL FPL

ALLEGATO A
Costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE - CONSUNTIVO 2020 E PREVENTIVO/AGGIORNAMENTO 2021 (a confronto con consuntivo 2018)				
PARTE VOCI STABILI	FONDO 2018 CONSUNTIVO	FONDO 2020 CONSUNTIVO	FONDO 2021 PREVENTIVO E AGGIORNAMENTO	NOTE 2021
Totale RISORSE STABILI CCNL 21/05/2018 già tolto budget destinato alle P.O. di euro 163.110,00	370.671,00	370.671,02	370.671,02	Copertura di Bilancio: nei <u>capitoli di appartenenza di tutto il personale</u> (per progressioni orizzontali, indennità Asilo Nido, indennità di comparto); <u>cap.195</u> Turno e reperibilità euro 76.600,00 <u>cap. 186</u> : finanziamento risorse che residuano dopo l'utilizzo: vengono da CCNL e da CCI riportate in variabili per performance individuale Importo residuo viene definito a consuntivo
RIA	1.378,00	6.511,77	10.633,94	
INCREMENTO DOTAZ ORG E RELAT COPERTURA - APPLICAZIONE DECRETO RESCITA:ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019	0,00	0,00	0,00	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5 E CC SEZ AUTONOMIE N.19/2018	7.886,00	9.473,10	9.473,10	
DAL 2019: INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A): 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 = DIPENDENTI 170	0,00	14.144,00	14.144,00	
TOTALE RISORSE STABILI	379.935,00	400.799,89	404.922,06	
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI DA ESCLUDERE	372.049,00	377.182,79	381.304,96	
PARTE VOCI VARIABILI (con voci da verificare a consuntivo derivanti da applicazione di disposizioni normative e contrattuali)	FONDO 2018 CONSUNTIVO	FONDO 2020 CONSUNTIVO	FONDO 2021 PREVENTIVO E AGGIORNAMENTO	
SPONSOR nel limite 2016 (Tutte dentro per il 2018 sponsor da contratti "vecchi")	13.214,00	0,00	0,00	-
QUOTA SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)* accordi di collaborazione e ISTAT Vengono introitate risorse o in conto terzi	18.997,00	10.127,68	10.127,68	Importo determinato a consuntivo e comprensivo di istituti che vengono rimborsati da Ministero dell'Interno per la vigilanza (per Covid 19) cap. 186
RISPARMI DI GESTIONE	0,00	0,00	0,00	-
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART.113 D.LGS 50/2016)*	13.461,00	28.955,06	178.906,06	Cap. 944 da verificare a fine esercizio per quanto effettivamente approvato: per gare - forniture e progetti tecnici dei Settori: Istruzione - Servizi Sociali - Economato Opere e LL.PP.
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART.92 CC.5-6 D.LGS.163/06) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	0,00	0,00	0,00	-
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS 446/97)* per disposizione di legge	14.014,00	3.446,00	1.886,00	Cap.186 determinato a consuntivo
ALTRE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	0,00	0,00	0,00	-

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

RISP. DA STRAORDINARI ACCERTATI A CONSUNTIVO (ART14 C. 1 CCNL 98-01) per disp. contratto	0,00	18.647,71	16.243,00	Risparmi da straordinario cap.183 FPV da 2019 (concluso) e da 2020 (in corso ancora di pagamento)
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67, C.3 LETT. C) REGOLAMENTO IMU – TARI INCENTIVO SU EFFETTIVAMENTE RISCOSSO RILEVATO A CONSUNTIVO		66.712,71	39.102,00	Cap.186
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.9.00)	0,00	0,00	0,00	-
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ex ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01) 2018: art.67, c. 5 lett. b) e comma 7 CCNL 21.05.2018	124.600,00	133.200,00	133.200,00	=125000 + 6,000 polizia locale + 2.200 altri settori cap.186
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ex ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01) 2018: art.67, c. 5 lett. b) e comma 7 CCNL 21.05.2019 -APPLICAZIONE DECRETO CRESCITA: ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019		2.012,58	20.000,00	Importo da verificare a consuntivo cap.186 su indicazioni operative MEF
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01) 2018: art.67, c. 4 CCNL 21.05.2018, con riferimento all'at.15, c.2 e 4 - CCNL 9801: 1,2% monte salari dipendenti 1997	40.130,00	40.130,00	40.130,00	Cap.186
RAZIONALIZZAZIONE SPESE (ART.16, C.4 E C.5 D.L.98/2011, CONV. L.111/2011) ECONOMIE extra obblighi di legge	0,00	0,00	0,00	-
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO IN CORSO D'ANNO IMPORTO UNA TANTUM (ART. 67, C. 3 LETT. d) - CCNL 21.5.2018)		2.144,00	357,78	Cap.186 calcolato su cessazioni già conosciute nell'anno da verificare a fine esercizio
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00) * notifiche per conto agenzia entrate	104,00	78,00	78,00	Cap.186 determinato a consuntivo
ALTRE RISORSE VARIABILI	0,00	0,00	0,00	-
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE *certificaz. da collegio revisori	0,00	0,00	0,00	-
DEC FONDO/PARTE VARIABILE LIMITE 2015 (ART.1 C.236 L.208/2015)	0,00	0,00	0,00	-
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS (ART.1 C.236 L.208/2015)	0,00	0,00	0,00	-
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE DA VERIFICARE A CONSUNTIVO PER IL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO	-9.193,00	-1.262,79	-2.038,74	PER RISPETTO DEL LIMITE DA VERIFICARE A CONSUNTIVO
TOTALE RISORSE VARIABILI	215.327,00	304.190,95	437.991,78	-
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE				-
AL LORDO	595.262,00	704.990,84	842.913,84	
*= VOCI VERIFICATE A CONSUNTIVO DA ESCLUDERE DAL LIMITE	40.344,00	150.072,84	287.995,84	-
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE				-
AL NETTO	554.918,00	554.918,00	554.918,00	

ALLEGATO B
Destinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa

RISORSE DECENTRATE 2020 PERSONALE NON DIRIGENTE DESTINAZIONE FONDO				
DESTINAZIONE RISORSE STABILI	ANNO	2020 CONSUNTIVO	2021 PREVENTIVO	Note
Istituti finanziati	CCNL 21/05/2018	400.799,89	404.922,06	Fondo stabili aggiornato
Progressioni orizzontali storicizzate	ART.68 C.1	227.715,85	233.576,00	Previsione 2021 progressioni storiche compresi incrementi contrattuali CCNL 21 maggio 2018
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	ART.68 C.2, lett. j	17.026,73	19.500,00	Nuove attribuzioni anche da risorse posizioni cessate 2020-2021
Indennità di comparto (quote B/C a carico fondo)	ART.68 C.1	71.186,47	73.000,00	Previsione comparto a carico fondo al lordo trattenute assenze
Indennità asilo nido	ART.68 C.1	2.882,16	2.882,16	Indennità Educatrici Asilo nido
Indennità ex 8^ q.f. non P.O.	ART.68 C.1	0,00	0,00	Indennità D3 non personale non titolare di P.O. cessato in corso 2018
Inquadramento CCNL 31.3.99 (autisti/vigili) Riclassificazione del personale dell'ex prima e seconda qualifica funzionale e dell'area di vigilanza	ART. 7, c. 7 CCNL /4/1999	1.795,00	1.795,00	1^ inquadramento vigili e autisti art. 7, c. 7 CCNL 1.4.1999
Reperibilità	ART.68 C.2, lett. d)	22.000,45	22.000,00	Previsione indennità di reperibilità Area Servizi al Territorio e Polizia Locale
Indennità di turno	ART.68 C.2, lett. d)	51.103,74	48.630,00	Previsione indennità di turno Polizia Locale
TOTALE		393.710,40	401.383,16	
	RESIDUI DA PARTE STABILE	7.089,49	3.	ECONOMIE VOCI STABILI: Eventuali residui del fondo stabili verificate a consuntivo, compresi quelli da budget PEO, e non derivanti da ritenute per assenze, confluiscono in parte variabile una tantum, e sono finalizzati alla premialità del personale (performance individuale)
DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	ANNO	2020	2021	Note
Istituti finanziati	CCNL 21/05/2018	311.280,44	441.530,68	Fondo voci variabili a cui si aggiungono residui da voce stabile, da verificare a consuntivo
Incentivo tributi per recupero evasione D.Lgs. 446/97	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	3.446,00	1.886,00	Incentivo ICI

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

Incentivi Funzioni Tecniche	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	28.955,06	178.906,06	Incentivi Funzioni Tecniche da verificare a fine esercizio per attività in corso
Incentivi disposizioni normative	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	66.712,71	39.102,00	Specifiche disposizioni di legge diverse dalle precedenti: Regolamento per la lotta all'evasione IMUTARI
Notifiche atti per conto dell'A. F.	ART.67,C.3 LETT F) = ART.68, C.2 LETT H) + 68,C.3: esclusa per calcolo 30% performance individuale	78,00	78,00	Per messi notificatori: % da introiti amministrazione finanziaria da verificare a consuntivo
Altre destinazioni - conto terzi (ISTAT)	ART.68, C.2 LETT G) + ART.70-ter e 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	248,68	248,00	ISTAT 2021- conto terzi disposizioni normative: importo che transita nel fondo (non ancora definito)
Indennità per Particolari responsabilità	ART.68, C.2 LETT E) ART.70-QUINQUIES, C.1	9.000,00	20.000,00	Verifica nomina e decorrenza
Indennità per ufficiale d'Anagrafe e/o di Stato civile e per URP	ART.68, C.2 LETT E) ART.70-QUINQUIES, C.2	4.951,68	4.000,00	Verifica nomina e decorrenza
Condizioni di lavoro	Art.68, c.2 lett. C)	16.328,56	16.500,00	Dal 2019
Servizio esterno vigilanza	ART.68, C.2 LETT F)	11.852,00	11.455,00	Dal 2019
Indennità di funzione di Polizia Locale		2.926,05	3.000,00	Dal 2019, prima con le altre responsabilità
Performance organizzativa	Art.68, c.2 lett. A)	100.913,75	101.024,10	
Performance individuale	Art.68, c.2 lett. B)	59.783,95	65.331,52	30% su variabili non destinate obbligatoriamente
TOTALE GENERALE FONDO VARIABILI RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE DESTINATO		311.280,44	441.530,68	Salvo verifica voci a consuntivo per incentivi che discendono da disposizioni normative e/o accordi/SPONSOR e rilevazioni presenze per istituti collegati ad attività in servizio effettivo
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE		704.990,84	842.913,84	