



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 18/12/2023 alle ore presso la residenza municipale del Comune di Rovato ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente - Mattia Manganaro – Segretario generale

Componente Giacomo Giovanni Emilio Piva – Vice Segretario

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Paola Cottali

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra

R.S.U. Aziendale Gavina Antonella Cecchini

R.S.U. Aziendale Claudia Francesca Cadei

R.S.U. Aziendale Arnaldo Giuseppe Almici

R.S.U. Aziendale Giovanni Sorteni



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 <i>Quadro normativo e contrattuale</i>	4
Art. 2 <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	5
Art. 4 <i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
Art. 5 <i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	6
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
Art. 6.....	10
<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	10
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	12
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	12
Art. 7 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	12
Art. 8 <i>Reperibilità</i>	
Art. 9 <i>Turnazioni</i>	13
Art. 10 <i>Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i>	14
Art. 11 <i>Lavoro straordinario e banca delle ore</i>	
Art. 12 <i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	15
Art. 13 <i>Servizio mensa e buono pasto</i>	16
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	16
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	16
Art. 14 <i>Quantificazione delle risorse</i>	16
Art. 15 <i>Strumenti di premialità</i>	17
Art. 16 <i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	18
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	20
Art. 17 <i>Premio correlato alla performance organizzativa</i>	20
Art. 18 <i>Premio correlato alla performance individuale, differenziazione e compensazione incentivi</i>	20
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	24
Art. 19 <i>Principi generali</i>	24
Art. 20 <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	24
Art. 21 <i>Indennità per specifiche responsabilità</i>	25
CAPO IV.....	27
ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	27
Art. 22 <i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	27
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	28
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	28

ln

F. Codacci



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

<i>Art. 23 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 25 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....</i>	<i>30</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	31
<i>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 28 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>32</i>
<i>Art. 29 Disposizioni finali.....</i>	<i>32</i>

11

3

Flavio Cocoli



COMUNE DI ROVATO

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 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) il D. Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D. Lgs. n. 75/2017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 06.10.2003 e integrato con delibera della Giunta Comunale n. 46 del 6.03.2023;
 - f) la metodologia di valutazione della performance del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 03/10/2011 e s.m.i.;
 - 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, 21.05.2018.

mn

Plus
Cooper
[Signature]
[Signature]
[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

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, anche sindacale, 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 normativa dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, ed economica annuale.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo e in conformità con gli strumenti di indirizzo adottati.

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 e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

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 disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, sarà 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 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.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

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 III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL sottoscritto il 16/11/2022;

1. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
2. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

M.

Cooler

C. G. M.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione delle risorse destinate annualmente ai nuovi differenziali stipendiali e conseguentemente il n. dei nuovi differenziali attribuibili annualmente, sarà stabilita l' accordo annuale di cui all'art.2.

2. Al primo esercizio finanziario del triennio 2023/2025, per nuovi differenziali stipendiali, è assegnata la somma massima pari ad euro 14.150,00. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (risparmi per posizioni in part time, aspettativa non retribuita e cessazioni in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale nell' anno 2023 sono i seguenti:

ANNO 2023				
AREA	MISURA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER DIPENDENTE	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	RISORSE NECESSARIE
Funzionari ed E.Q.	1.600,00	6	4	6.400,00
Istruttori	750,00	5	6	4.500,00
Operatori esperti	650,00	5	5	3.250,00
TOTALE			15	€ 14.150,00

Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ancora in essere al momento dell'assegnazione delle progressioni, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che:

7



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

- a) negli ultimi 3 anni di servizio non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, anche con altro ente in caso di mobilità.
- b) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, così suddiviso:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Funzionari ed E.Q.	70%	30%	100%
Istruttori	70%	30%	100%
Operatori Esperti	70%	30%	100%

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Punteggio = (punteggio max per area contrattuale pari a 500) / (percentuale pari al 70% che viene attribuita dal criterio della valutazione della performance del triennio precedente) = risultato ottenuto dalla media delle ultime 3 valutazioni individuali, a titolo di esempio:

se il risultato ottenuto dalla media delle ultime 3 valutazioni è pari a 495 si procederà come da esempio: $500:70=495:X$

$X=69,30$

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente tabella:

N. ANNI DI ANZIANITA' MATURATA AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE LA ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO (esclusa l'anzianità necessaria per accedere alla selezione)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
10 e più	30
9	27
8	24
7	21
6	18
5	15
4	12
3	9
2	6
1	3

Non si considerano le frazioni di anno inferiori ai sei mesi; quelle superiori ai sei mesi vengono arrotondate all'anno.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

M.

9 *Costelli*



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area (ex categoria) in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) maggior anzianità di servizio presso il comune di Rovato o altra amministrazione del comparto (nel medesimo profilo professionale);
- c) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

CAPO II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q., secondo la procedura prevista da apposito regolamento disciplinante gli incarichi di Elevata Qualificazione.
- b) i risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico E.Q. sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce, come previsto dallo specifico regolamento. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita,



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

secondo i seguenti criteri di attribuzione:

FASCIA	PUNTEGGIO	INDICE ECONOMICO	% INDENNITA' DI RISULTATO
A	da 451 a 500	100	25.00
B	da 401 a 450	90	22.50
C	da 351 a 400	80	20.00
D	da 251 a 350	50	12.50
E	da 181 a 250	30	7.50
F	Inferiore a 181	zero	zero

In caso di periodi di incarico di E.Q. inferiori all'anno, le quote di indennità di risultato saranno proporzionate ai periodi stessi.

2. Con riferimento a ogni singolo anno, le quote di indennità di risultato come sopra calcolate potranno essere maggiorata in presenza di ulteriori risorse economiche disponibili a seguito di risparmi di spesa sugli stanziamenti complessivi per le indennità di posizione e di risultato per E.Q. dell'anno o per quote di incremento eventualmente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali. Tali maggiori quote saranno distribuite fra i titolari di posizione organizzativa in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato, nei casi di corresponsione di incentivi per funzioni tecniche di cui al decreto legislativo n. 50/2016 e 36/2023 e/o di altri istituti previsti per legge ai sensi dell'art. 20 lettera h) del CCNL 16/11/2022, con i parametri di riduzione di seguito specificati:

IMPORTO INCENTIVO DI LEGGE	RIDUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a 2.000,00	Nessuna riduzione
Da 2000,01 a 3.000,00 euro	20%
da 3.000,01 a 5.000,00 euro	30%
da 5.000,01 a 7.000,00 euro	40%
da 7.000,00 a 10.000 euro	70%
Oltre 10.000 euro	90%

en.

glv
Cooper



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e/o per altri istituti previsti per legge già quantificati al momento della liquidazione annuale dell'indennità di risultato.

Le somme non erogate per effetto della perequazione di cui al presente articolo sono ridistribuite fra i restanti titolari di posizione organizzativa in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente





(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

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 Area, 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;

mi

Coelli    



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

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.

- Presenza nel nucleo familiare di 2 o più figli di età inferiore a 12 anni

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 Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

1. Sono individuate le seguenti aree di pronto intervento per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità:

- Area Tecnica (Personale Operaio);
- Area Vigilanza;
- Settore Servizi Demografici (per garantire la reperibilità nei giorni festivi);

2. Le parti concordano di mantenere il limite 6 giorni di reperibilità mensile individuale e la misura dell'indennità minima ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016/2018.

3. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono stabilite con l'accordo annuale di cui all'art. 2 comma 3.

Art. 9

Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Viene confermato il limite massimo previsto dall'art. 30 comma 4 del CCNL 2019/2021 in merito al numero di turni notturni effettuabili nel mese: n. 10.

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Le risorse destinate al pagamento dell'indennità di cui al presente articolo stabilite con l'accordo annuale di cui all'art. 2.

Art. 10

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 01.04.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.

Art. 11

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art. 29 CCNL)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Pertanto le eccedenze mensili di orario non possono dar luogo a pagamento di compensi o recuperi, se non conseguenti a preventive specifiche autorizzazioni dei dirigenti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione, e se non risultanti da relativa timbratura del cartellino sia in entrata che in uscita.

Si considera lavoro straordinario l'eccedenza oraria giornaliera di minimo 15 minuti consecutivi, con arrotondamento per difetto.

Ai sensi del comma 7 dell'art. 32 del vigente CCNL, su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e rese possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio e previa autorizzazione del dirigente competente.

Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

Non si prevede l'elevazione dei limiti di cui agli art. 29 comma 2 e 32 comma 3 del CCNL 2019/2021.

Il Comune di Rovato non ha attivato l'istituto della banca delle ore.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

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 posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso;
- 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 (*es: agenti di polizia locale; operai*)
- 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 21/05/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

L'entrata in servizio, dopo il periodo di flessibilità, anche se di un solo minuto, dovrà essere regolata con apposito giustificativo (permesso/straordinario precedentemente richiesto a recupero) che verrà arrotondato per eccesso ai 15 minuti.

Il dipendente è personalmente responsabile del monitoraggio della propria situazione legata alla flessibilità.

Rimane confermato che, qualora il dipendente abbia a disposizione straordinarie autorizzate al recupero, l'eventuale flessibilità negativa verrà automaticamente sanata dal programma attingendo



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

da detta disponibilità e senza decurtazione stipendiale (alla fine del successivo e consecutivo secondo mese come previsto dal CCNL 16/11/2022). Al contrario, in assenza di disponibilità di straordinario autorizzato al recupero, l'eventuale flessibilità negativa verrà decurtata dallo stipendio (alla fine del successivo e consecutivo secondo mese come previsto dal CCNL 16/11/2022), sempre arrotondato per eccesso ai 15 minuti.

Art. 13

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. La pausa obbligatoria non inferiore a 30 minuti dovrà essere regolarmente timbrata in uscita e in entrata; il buono mensa spetta in caso si rientro al lavoro per minimo un'ora.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità agile non si matura il diritto al buono pasto.
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a) agenti di polizia locale
5. In ogni caso la predetta pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio.
6. Il pasto non potrà essere in nessun caso consumato durante l'orario di servizio.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 14

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

M.

Coelli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative 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 al fondo destinato alla performance individuale.

Art. 15

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 previsti i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) maggiorazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022);
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - g) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - i) differenziali stipendiali, e indennità di comparto, finanziate con risorse stabili.

er

[Handwritten signatures in blue ink]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite in sede di accordo annuale tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati 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, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta comunale viene determinata in sede di accordo annuale, applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, il fondo per le risorse decentrate costituito con determinazione dirigenziale n. 782 del 07/11/2023 in complessivi euro 520.218,22 viene destinato come da **allegato A)** che forma parte integrante del presente accordo.
5. Eventuali minori spese riscontrate a consuntivo sulle seguenti voci del fondo dell'anno di riferimento
 - Progressioni economiche all'interno delle aree

M.

Cooper
G. Curcio



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

- indennità ex ottava qualifica
- indennità di turno agenti P.L.
- indennità di reperibilità
- indennità condizioni di lavoro
- indennità di comparto
- indennità servizio esterno personale vigilanza
- indennità per specifiche responsabilità
- indennità di funzione personale vigilanza

finanziate dalla parte stabile del fondo confluiranno nella parte variabile del fondo dell'anno successivo o delle sezioni negoziali successive (art. 80 comma 1 CCNL 2019/2022).

6. Eventuali maggiori spese riscontrate a consuntivo sulle seguenti voci:

- progressioni orizzontali
- indennità di turno agenti P.L.
- indennità di reperibilità
- indennità condizioni di lavoro
- indennità di comparto
- indennità servizio esterno personale vigilanza

verranno decurtate dall'importo destinato alla produttività collettiva dell'anno di riferimento.

7. in attesa della definizione dell'accordo annuale per l'anno successivo, le parti concordano di destinare e liquidare le voci relative ai seguenti istituti nei medesimi importi e nei limiti definiti nell'ultimo accordo annuale sottoscritto:

- progressioni orizzontali
- indennità ex ottava qualifica funzionale
- indennità di turni agenti polizia locale
- indennità di reperibilità
- indennità di condizioni di lavoro
- indennità di comparto
- indennità di servizio esterno.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza il cui valore economico complessivo è determinato in sede di approvazione della destinazione del fondo risorse decentrate e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. Le risorse economiche stabilite complessivamente in sede di destinazione del fondo, sono assegnate ad ogni singolo progetto con determinazione del Segretario Generale. Il relativo importo sarà liquidato a consuntivo ai dipendenti interessati, in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi. Sarà liquidato dal Segretario Generale, su proposta del Dirigente Responsabile di Area.
4. I dipendenti vengono informati in forma scritta degli obiettivi di area individuali dal proprio Responsabile.

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale, differenziazione e compensazione incentivi

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

A) PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale, da erogarsi a seguito della valutazione individuale, sono stabilite nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale.
2. 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.
3. Il premio correlato alla performance individuale viene erogato sulla base dei comportamenti organizzativi e professionali del dipendente e la sua partecipazione agli obiettivi ordinari e di consolidamento
4. Il premio incentivante viene assegnato secondo i criteri e la metodologia di valutazione delle performance approvato con deliberazione G.C. n. 128 del 3/10/2011 e modificato con deliberazione G.C. n. 40 del 25/02/2016.

M

Coletti

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

5. Al fine dell'attribuzione dell'incentivo, la quota di premio incentivante sarà attribuita sulla base dell'esito della valutazione individuale della prestazione, attribuendo il valore economico corrispondente alle seguenti fasce di valutazione, come riportato nelle schede approvate con la citata deliberazione 40/2016:

fascia	punteggio	Valore economico
A	DA 451 A 500	100
B	DA 401 A 450	90
C	DA 351 A 400	80
D	DA 251 A 350	50
E	DA 181 A 250	30
F	DA 100 A 180	10

1. La valutazione individuale seguirà la procedura stabilita dagli artt. 12 e 13 del sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011.

La consegna della scheda di valutazione viene effettuata contestualmente ad un colloquio individuale da effettuare entro il 10 febbraio di ogni anno.

2. Il premio sulla performance individuale di cui al presente articolo, sarà erogato applicando la percentuale di "valore economico" sopra stabilito, sulla base della valutazione individuale, e corretta con i seguenti parametri:
 - a) per i dipendenti che hanno iniziato e/o interrotto il rapporto di lavoro durante l'anno solare, il premio sarà calcolato in proporzione ai giorni diviso 365;
 - b) il dipendente di ruolo che risulterà effettivamente presente in servizio durante l'anno per un periodo non superiore a 3 mesi non sarà soggetto a valutazione individuale e sarà a lui attribuita la fascia di valutazione ottenuta nell'anno precedente; in mancanza si applicherà il parametro di fascia D (50%);
 - c) Il premio viene rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizi. A tal fine non sono considerate assenze: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, i permessi inferiori alla mezza giornata, i giorni di congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di paternità, la fruizione permessi per lutto, per citazione a testimoniare per conto dell'Amministrazione, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e permessi art. 33, comma 6, L. 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave, le assenze per infortunio, le assenze per permessi sindacali
 - d) parametro sulla qualifica come segue:



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

- Personale Area operatori esperti: 100
 - Personale area Istruttori: 110
 - Personale area Funzionari e E.Q.: 120
3. Il personale a tempo determinato hanno diritto al premio incentivante solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro è uguale o superiore a 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.
 4. Il premio individuale potenziale massimo sarà definito applicando il coefficiente di valutazione individuale assegnato, il coefficiente di durata del rapporto di lavoro (% part-time o tempo pieno), e il coefficiente legato alla categoria.
 5. Una volta stabilito l'importo da destinare alla generalità dei dipendenti, si procederà a ridurre ogni singolo premio individuale in proporzione alle assenze effettuate dal dipendente durante l'anno.
 6. Il premio individuale potenziale massimo sarà quindi rideterminato del premio individuale da erogare secondo la seguente formula:
$$\text{premio da erogare} = \text{premio individuale massimo} \times (365 - \text{giorni di assenza}) / 365$$
 7. Le economie derivanti dalla riduzione del premio in conseguenza delle assenze per malattia di cui all'art. 71 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, costituiscono economie di bilancio che non possono implementare il fondo.
 8. Il premio per la performance individuale è erogato, di norma, nel mese di marzo di ogni anno, salvo impedimenti di forza maggiore.

B) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. In applicazione dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, ad una quota di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in ciascuna area, secondo il sistema di valutazione in vigore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio; la misura di detta maggiorazione è stabilita al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.
2. Le parti concordano che il personale beneficiario di tale maggiorazione è pari al 15% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati all'1/1 dell'anno di riferimento a ciascuna delle seguenti aree:
 - Area tecnica
 - Area finanziaria
 - Area amministrativa
3. L'importo complessivo annuale destinato alla maggiorazione del premio individuale (30%) viene così determinato:

Totale quota destinata prod. collettiva

_____ x 30% x n. dip. beneficiari maggiorazione

n. dip. benefic. premio valutati positivamente

M.

FF

Colli

Almeida

[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

4. La somma così ottenuta viene attribuita tra i dipendenti beneficiari della maggiorazione, senza distinzione di categoria e tipologia di rapporto di lavoro.
5. I dirigenti, in sede di valutazione annuale del personale della propria area, individuano fra i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ottengono la valutazione più elevata, quelli a cui assegnare la maggiorazione di cui al presente articolo (max 15% del personale assegnato alla propria area), segnalando i nominativi al Segretario Generale.

C) COMPENSAZIONE INCENTIVI

1. Il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti che avranno percepito incentivi per:
 - Incentive funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e successive modificazioni
 - Incentivi settore entrate (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018)
 - Ulteriori compensi aggiuntivi derivanti da specifiche disposizioni di legge

subirà le seguenti riduzioni:

Importo incentivo	Riduzione
Da 0 a 1.500 euro	0%
Da 1.501 a 3.000	20%
Da 3.001 a 7.000	40%
Oltre 7.000	60%

2. Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e/o di altri istituti previsti per legge già quantificati al momento della liquidazione annuale del premio di produttività individuale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dalla compensazione di cui al presente articolo sono ridistribuiti fra tutti i dipendenti non destinatari di incentivi extra, con i criteri generali di cui al presente articolo.

es
Cooca
Gluti
[Signature]
[Signature]
[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 19 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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del proprio Dirigente/Responsabile.
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 almeno annuale.

Art. 20 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di seguito individuate:

- Espletamento di attività esposte al rischio: personale operaio — messi comunale — autisti dei mezzi di trasporto comunale — addetti alla cucina della scuola materna;
- Espletamento di attività disagiata: è riconosciuta per rientri in servizio non oltre e non continuativamente all'orario di lavoro, nei seguenti casi:
 - rientro programmato inferiore a un'ora per celebrazione matrimoni nelle giornate di sabato e domenica e giorni festivi; -
 - rientro non programmato inferiore a un'ora.

Per "rientri non programmati" si intendono i rientri al lavoro del dipendente a seguito di chiamata telefonica urgente del responsabile del servizio, del sindaco o dell'assessore, successivamente confermata per iscritto dal responsabile del servizio.

M'

[Signature]

Coletti
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

L'indennità non è riconosciuta in tutti i casi in cui siano già corrisposti, per il servizio prestato, altri strumenti incentivanti (reperibilità, indennità turno, progetti obiettivi per il raggiungimento performance organizzativa, straordinario elettorale, ecc.).

- Espletamento di attività maneggio valori: Agenti contabili individuati con apposita delibera di Giunta Comunale, ai quali non sia già riconosciuta altra indennità (posizione organizzativa, indennità per specifiche responsabilità ecc.)

La misura dell'indennità viene così definita:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 10,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00	

La presente indennità giornaliera è erogata relativamente ai giorni di effettiva esposizione alle suddette condizioni di lavoro, individuate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze; sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

I dipendenti appartenenti alle aree: operatori esperi, istruttori, funzionari e E.Q. (non titolari di posizioni organizzative), di norma entro il mese di gennaio, in presenza di un atto formale del Segretario Generale, possono ricevere l'incarico per "Specifiche Responsabilità" cioè mansioni che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti o delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

ln
Coletta
Glui



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Si fa riferimento pertanto a “specifiche responsabilità”, che non devono essere intese come “responsabilità di procedimento” atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree Istruttori e Funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al profilo professionale posseduto ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a “specifiche e complesse responsabilità di procedimento”, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 53 del D. Lgs. N. 165/2001.

L'indennità per particolari responsabilità pertanto può essere attribuita ai:

1. Dipendenti responsabili di “procedimenti complessi”, ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
2. Dipendenti a cui è attribuita la responsabilità e/o il coordinamento di servizi;
3. Dipendenti a cui è assegnato il coordinamento di squadra o gruppi di lavoro;
4. Dipendenti a cui sono assegnate funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

Le indennità hanno:

- e) cadenza annuale;
- f) decadono il 31 dicembre di ogni anno;
- g) sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali,

Si concorda:

- che per il triennio 2023/2025 la quota massima annualmente destinata alla remunerazione della presente indennità sia stabilita in complessivi euro 15.000)
- che l'importo della singola indennità non può essere inferiore a euro 300,00 e superiore a euro 2.500,00 annue
- Ai dipendenti che rivestono ruoli di ufficiale di stato civile e anagrafe è riconosciuta una indennità pari a euro 350 annui lordi

L'attribuzione dell'incarico al dipendente avviene mediante la seguente procedura:

- a) I Responsabili di Settore titolari di P.O. e/o Dirigenti di norma entro il 31 dicembre di ogni anno propongono al Segretario Comunale i nominativi da incaricare per l'anno successivo riferiti alla propria area o settore, con le necessarie motivazioni e avanzando la proposta di graduazione della relativa indennità;
- b) Il Segretario Comunale collegialmente con i Dirigenti e i titolari di P.O., ricevute tutte le proposte, valuta la correttezza delle stesse ai sensi del presente accordo e verifica che le relative quantificazioni rientrino nel budget annuale. Diversamente concorda con i Responsabili di Settore titolari di P.O. e/o Dirigenti una diversa quantificazione. Qualora in tale fase non sia ancora stato concordato l'importo delle risorse assegnate al presente istituto per l'anno in corso, si farà temporaneamente riferimento al fondo dell'anno precedente, salvo conguaglio successivo;
- c) Il Segretario Generale di norma entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento provvede a formalizzare con atto gli incarichi conferiti.

Mi



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

I criteri ai quali i Responsabili di Settore titolari di P.O. e/o Dirigenti dovranno fare riferimento per la valutazione ai fini dell'attribuzione delle indennità sono i seguenti:

- a. Categoria di appartenenza
- b. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività assegnate
- c. Grado di complessità delle procedure poste in atto
- d. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, in relazione al numero dei componenti degli stessi
- e. Grado di specializzazione delle competenze tecniche necessarie

Le indennità individuali, definite nel loro importo dal Segretario Comunale, sentite le proposte dei Dirigenti e titolari di P.O, sono proporzionalmente ridotte in base alla presenza in servizio, ad eccezione delle assenze per ferie, recupero straordinario, riposi compensativi, congedo di maternità e paternità (obbligatoria ed anticipata), permessi legge 104, limitatamente alle 18 ore mensili e permessi sindacali.

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato.

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.

Le stesse vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla attribuzione dell'incarico.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi alle funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art. 45, d.lgs. n. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - e. eventuali altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nei vigenti Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le somme vengono previste annualmente nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I

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, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2016/2018.

Art. 23

Prestazioni del personale per 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 previa informazione alle OO.SS. e alla R.S.U.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 24

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 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,



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
- 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.
- 3. La destinazione della somma deliberata dalla Giunta comunale è considerata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 25

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4 lett. e) CCNL)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 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. L'importo giornaliero previsto è fissato in euro 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno (rapportata in caso di lavoro a tempo parziale). Sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
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.
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. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - 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;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 26

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Si concorda:
 - che per il triennio 2023/2025 la quota massima annualmente destinata alla remunerazione della presente indennità sia stabilita in complessivi euro 2.500,00
 - che l'importo della singola indennità non può essere inferiore a euro 300,00 e superiore a euro 1.500,00 annue
 - l'indennità viene erogata annualmente
3. L'indennità viene assegnata tenendo conto dei i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, con l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti;
 - d) L'importo complessivo destinato in sede di contratto integrativo annuale a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Dirigente responsabile del personale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate.
 - e) L'indennità viene erogata annualmente di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo e viene rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - 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 servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 26 del presente CCDI;

Mi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, 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. n. 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 ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 28

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

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 dei servizi:

- 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.
- 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, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti ritengono di dare valore a quanto previsto nel "Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la coesione sociale", sottoscritto dalle OOSS con il ministro della PA, in cui al punto 4 si evidenzia l'importanza della formazione quale elemento centrale del diritto soggettivo del dipendente pubblico, come investimento organizzativo necessario e strategico per la PA, "garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale".

Al fine di assecondare quanto previsto nel citato documento, a partire dal 2024 le parti valuteranno la possibilità di inserire, tra i criteri di valutazione utili ai fini delle progressioni orizzontali (ora differenziali stipendiali) di cui all'art. 5, anche la formazione (esclusa quella obbligatoria), con l'attribuzione di specifici punteggi che riconoscano il merito dei percorsi formativi individuali, raggiunto attraverso la frequentazione di corsi sulle competenze tecnico-specialistiche e giuridico-normative proprie del settore di appartenenza.

Quanto sopra al fine di avere una formazione di qualità, realmente rispondente alle necessità dell'amministrazione ed alla crescita del suo personale.

Mi



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Data 18/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto

la delegazione di parte datoriale:

Presidente - Mattia Manganaro – Segretario generale

Mattia Manganaro

Componente Giacomo Giovanni Emilio Piva – Vice Segretario

Giacomo Giovanni Emilio Piva

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Paola Cottali

Paola Cottali

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra

Alberto Turra

R.S.U. Aziendale Gavina Antonella Cecchini

Gavina Antonella Cecchini

R.S.U. Aziendale Claudia Francesca Cadei

Claudia Francesca Cadei

R.S.U. Aziendale Arnaldo Giuseppe Almici

Arnaldo Giuseppe Almici

R.S.U. Aziendale Giovanni Sorteni

Giovanni Sorteni



DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE (art 80 CCNL 2019/2021)							ALLEGATO "A"	
Allegato B	Rif. contrattuali		DESTINAZIONE E 2020	DESTINAZIONE E 2021	DESTINAZIONE E 2022	DESTINAZIONE E 2023	Capitoli di bilancio	note
	Normativa precedente	CCNL 2019/2021						
DESTINAZIONI VINCOLATE/STORICHE								
Indennità di comparto da finanziare con fondo	art. 33 c. 4 lett. b e c CCNL 2004	art. 80	23.300,00	23.200,00	23.000,00	23.500,00	vari	
Differenziale stipendiale B1-B3 e D1-D3								
Progressioni orizzontali storiche finanziate da fondo (al netto di euro 9.500 a carico del bilancio)	art. 17 c. 2 lett. b)	art. 78	146.700,00	160.600,00	167.000,00	197.500,00	vari	
Differenziali posizioni economiche CCNL 2016/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO DICH. CONGIUNTA N. 5 ccnl 2016/2018)	art. 17 c. 2 lett. b)		7.040,93					
Indennità turno polizia locale	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	25.500,00	23.500,00	22.000,00	30.000,00	13110/12	
Maggiorazioni per riposi compensativi	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)						
Reperibilità operai	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	4.500,00	2.600,00	2.300,00	2.300,00	11510/5	
Reperibilità/condiz. lavoro anagrafe	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	150,00	200,00	200,00	200,00	11710/9	
Reperibilità agenti polizia locale	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	7.000,00	6.900,00	6.500,00	7.000,00		
Indennità condizion. di lavoro (operai cuoche messi)	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. c)	3.800,00	4.100,00	4.100,00	3.800,00	vari	
Indennità servizio esterno pers. Vigilanza		art. 80 c. 2 lett. f)	3.000,00	2.500,00	2.300,00	2.500,00	13110/12	
Compensi specifiche responsabilità personale cat. D, B, C./indennità di funzione pers. C, D	art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1999	art. 84	11.700,00	11.200,00	11.700,00	15.000,00	vari	
Indennità di funzione pers. Cat C e D vigilanza		art. 97	2.100,00	2.100,00	2.450,00	2.500,00		
Compensi specifiche responsabilità personale cat. D, B, C, (uff. stato civile, anagrafe elettorale, resp. Tributi. Archivistici informatici)	art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1999		1.500,00	1.467,00	1.467,00	-	vari	
Indennità ex ottava qualifica	art. 37 CCNL 1995	art. 80	775,00	775,00	775,00	775,00	13110/12	
TOTALE VOCI VINCOLATE/STORICHE			237.065,93	239.142,00	243.792,00	285.075,00		
DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE								
Nuove progressioni orizzontali da 1/12/2022								
Incentivi produttività su valutazione individuale		art. 68 lett. J art. 80 c. 2 lett. b)	3.000,00	2.000,00	2.000,00	14.150,00		
INCENTIVO PER PROGETTO COVID 2020	art. 17, c.2, lett. a)		41.654,02	47.627,95	42.977,95	53.680,35	vari	
Incentivi per obiettivi di gruppo/performance organizzativa		art. 80 c. 2 lett. a)	7.000,00	-	-	-		
Quota parte rimborsi messi notificatori	art. 54 c. 3 lett. f CCNL 2000	art. 68 lett. h						
Incentivi accertamenti ICI	art. 15 c. 1 lett. k)	art. 68 lett. g	150,00	100,00	100,00	-	11410/3	
Somme non utilizzate parte stabile del fondo anno precedente da destinare e incentivi produttività individuale		art. 68	2.011,59	4.537,69	4.549,14	2.312,87		
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE			76.815,61	77.265,64	72.627,09	93.143,22		
TOTALE VOCI FISSE E VARIABILI			311.869,95	316.407,64	316.419,09	378.218,22		
COMPONENTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE								
Incentivi funzioni tecniche	art. 113 D.Lgs 50/2016		30.000,00	30.000,00	50.000,00	110.000,00		
incentivi censimento e ISTAT			5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	11710/13	
Trasferimenti dallo Stato per indennità ordine pubblico			9.400,00			10.000,00		
Incentivi uff. tributi			17.000,00	17.000,00	17.000,00	17.000,00	11410/11	
							13110/6	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE			61.400,00	52.000,00	72.000,00	142.000,00		
TOTALE COMPLESSIVO			373.269,95	368.407,64	388.419,09	520.218,22		

