

**Contratto Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di BIANZANO 2023-2025
2023**

Il giorno 20 del mese di novembre dell'anno 2023 alle ore 10:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente,
Dott. Francesco Bergamelli

e la Delegazione di parte sindacale, così composta:
rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
CISL FP – D'Aniello Fabio

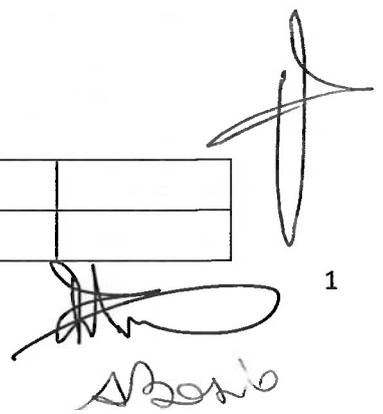
Componenti della rappresentanza sindacale unitaria (RSU):
Bosio Agnese

Ove non diversamente specificato le norme citate si riferiscono al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

Richiamata la Deliberazione di Giunta n.ro 30 del 16/11/2023 di autorizzazione definitiva alla sottoscrizione del presente CCDI.

Richiamato il parere n.ro 9 del 07/11/2023 del revisore dei conti in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001.

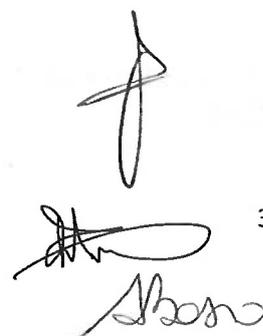
Art. 1	Oggetto e obiettivi	
Art. 2	Ambito di applicazione	



1

Art. 3	<i>Durata - Revisione</i>	
Art. 4	<i>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. (Art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL)</i>	
Art. 5	<i>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (Art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL)</i>	
Art. 6	<i>Definizione delle procedure per le progressioni economiche. (Art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL)</i>	
Art. 7	<i>Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera d) del CCNL)</i>	
Art. 8	<i>Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL)</i>	
Art. 9	<i>Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL)</i>	
Art. 10	<i>Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (Art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL)</i>	
Art. 11	<i>Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione del finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL)</i>	
Art. 12	<i>Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL)</i>	
Art. 13	<i>Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. (Art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL)</i>	
Art. 14	<i>Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. (Art. 7, comma 4, lettera k) del CCNL)</i>	
Art. 15	<i>Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. (Art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL).</i>	
Art. 16	<i>Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL)</i>	
Art. 17	<i>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL)</i>	
Art. 18	<i>Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL (Banca delle ore). (Art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL)</i>	
Art. 19	<i>Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (Art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)</i>	
Art. 20	<i>Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione</i>	

	<i>dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL)</i>	
Art. 21	<i>Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)</i>	
Art. 22	<i>Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL).</i>	
Art. 23	<i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. (Art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL)</i>	
Art. 24	<i>Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL)</i>	
Art. 25	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL)</i>	
Art. 26	<i>Valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL. Criteri per la sua erogazione. (Art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL)</i>	
Art. 27	<i>Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni. (Art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL)</i>	
Art. 28	<i>Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL)</i>	
Art. 29	<i>Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido. (Art. 7, comma 4, lettera ab) del CCNL)</i>	
Art. 30	<i>Trattamento economico-giuridico per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale. (Art. 7, comma 4, lettera ac) del CCNL)</i>	
Art. 31	<i>Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (personale turnista); (Art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL)</i>	
Art. 32	<i>Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera ae) del CCNL)</i>	
Art. 33	<i>Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL)</i>	



Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali (di seguito CCNL) demanda a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Brianzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinato.

3. Sono fatti salvi gli effetti giuridici ed economici dei CDI sottoscritti nel tempo con riferimento agli istituti non regolati nel presente CDI.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibili destinazioni stabilite dal CCNL.

3. 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.

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. (Art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL)

1. Le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate 2023 sono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

- indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e all'art. 7 del presente CDI, per un importo stimato di euro 330,00;
- indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 84 C.C.N.L. e all'art. 9 del presente CDI, per un importo complessivo di euro 3.300,00;
- premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per la parte residua.

2. Per gli anni 2024 e 2025 si procederà con successivi contratti decentrati integrativi a valere sull'anno di riferimento.

3. Le risorse annualmente destinate alle progressioni economiche (differenziali stipendiali) sono incrementate di quanto necessario per riconoscere le progressioni marginali, che altrimenti sarebbero escluse per mancanza di risorse sufficienti, a condizione che per ognuna di esse si disponga di risorse residue almeno pari al 50% del valore della progressione in questione.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (Art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL).



4

1. Le risorse da destinare al riconoscimento della performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente dalla Contrattazione Decentrata Integrativa.

2. Tali risorse sono ripartite tra i settori dell'ente, costituendo quindi dei budget di settore, sulla base della seguente disciplina:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarico di elevata qualificazione, è suddiviso per area. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatore	1
Operatore esperto	1,10
Istruttore	1,20
Funzionari / EQ	1,30

- c) I risultati ottenuti per ogni area sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

- per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

4. Dopo aver determinato il budget di settore, viene determinata la quota teorica di spettanza di ciascun dipendente, dividendo il budget di settore per il totale dei parametri di cui alla precedente tabella, rideterminati in considerazione della percentuale di part time e del periodo di servizio. Alla quota teorica spettante viene quindi applicata la percentuale di produttività indicata nel vigente sistema di valutazione, determinando la quota di salario accessorio legato alla performance individuale ed organizzativa spettante a ciascun dipendente.

5. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo. La rimanente quota del 50% viene attribuita alla performance individuale. Il riparto di cui al presente comma è assicurato attraverso la diversa pesatura dei punteggi all'interno della scheda di valutazione. Il salario di produttività è collegato al punteggio ottenuto sulla base del sistema permanente di valutazione, sulla base delle fasce ivi indicate.



6. Entro il mese di aprile dell'anno successivo, il budget di settore verrà quindi ripartito tra i dipendenti, procedendo alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto e in relazione alle fasce di punteggio attribuite.

7. Al personale assunto a tempo determinato sarà corrisposta la produttività, in relazione al servizio prestato nell'anno, qualora il rapporto di lavoro preveda un periodo minimo anche frazionato di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento. Al personale assunto a tempo indeterminato sarà corrisposta la produttività solo se l'assunzione, anche attraverso mobilità, ha avuto decorrenza entro il 1 Luglio dell'anno di riferimento, e sarà corrisposta in relazione al periodo di servizio prestato nell'anno. Per il personale con rapporto di lavoro part-time il compenso relativo alla produttività è proporzionale alla prestazione lavorativa

8. I premi individuali sono calcolati considerando, oltre che la valutazione della performance espressa dai titolari di incarico EQ, i giorni di presenza, l'eventuale misura del part-time e i parametri di cui al comma 2 del presente articolo.

9. Il parametro presenza è il rapporto tra giorni lavorativi dovuti e giorni effettivamente lavorati; concorrono a determinare la presenza in servizio i seguenti periodi:

- permessi sindacali ed assemblee sindacali,
- congedo obbligatorio per maternità,
- congedo facoltativo per maternità, nei limiti della quota retribuibile,
- permessi per donazione sangue,
- infortunio per cause di servizio,
- riposi compensativi,
- permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92.
- malattia per terapie salvavita.



Art. 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche. (Art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL)

1. Le risorse da destinare al riconoscimento delle progressioni economiche sono stabilite annualmente dalla Contrattazione Decentrata Integrativa.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al successivo comma 4.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) **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: **punti 40;**
 - b) **esperienza professionale.** Per "esperienza professionale" si intende quella 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 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: **punti 5 per ogni anno di esperienza, fino ad un massimo di 30 punti.** I periodi inferiori ai dodici mesi sono calcolati in dodicesimi corrispondenti ai mesi. A questo scopo si considera come mese intero il periodo superiore a quindici giorni, i periodi di quindici giorni o inferiori non vengono valutati.
 - c) **capacità culturali e professionali,** con particolare riferimento alle soft skills (competenze personali o competenze trasversali), valutate dal dirigente mediante apposita scheda prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, fino ad un massimo di **30 punti.**
5. In caso di parità dei punteggi, determinati ai sensi del comma precedente, prevale il dipendente che ha conseguito la media più alta delle ultime tre valutazioni individuali annuali. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente che ha conseguito il punteggio più alto nella valutazione dell'esperienza professionale.
6. L'accesso alla graduatoria finale presuppone il raggiungimento di un punteggio minimo di **70 punti.**

Art. 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera d) del CCNL)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute)
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, nella misura determinata nei commi che seguono.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto ad altri dipendenti con la medesima categoria giuridica di inquadramento;

4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici e gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motori ecc. complessi ed a conduzione potenzialmente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

5. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori:

- a) agenti contabili facenti parte di servizi che siano adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante, voucher, buoni) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali i dipendenti siano effettivamente adibiti ai servizi di cui al presente comma. Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali i dipendenti in servizio siano impegnati in attività che non comportino il maneggio.
- b) Nel caso di maneggio condiviso tra il personale appartenente allo stesso servizio, la responsabilità è in capo all'agente contabile formalmente nominato. È ammessa la sottoscrizione di un accordo tra i dipendenti del servizio - da presentare all'ufficio personale - che, oltre a disciplinare la compartecipazione all'indennità, indichi la ripartizione fra i sottoscrittori delle eventuali responsabilità derivanti dal maneggio valori.

6. L'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo è così determinata:

- a) esposizione a disagio e rischio: € 1,50 per ogni giorno di effettiva esposizione
- b) funzioni di agente contabile:
- media mensile dei valori maneggiati da € 0,01 a € 99,99: € 0,00 al giorno
 - media mensile dei valori maneggiati da € 100,00 a € 499,99: € 1,00 al giorno
 - media mensile dei valori maneggiati oltre € 500,00: € 1,50 al giorno

La determinazione dell'importo medio mensile è effettuata sulla base della resa del conto annuale di gestione. Per il maneggio di buoni e voucher il valore risultante dalla resa del conto annuale di gestione viene ridotto al 50%.

7. La liquidazione dell'indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo, a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal comma 2.

8. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, l'indennità è rapportata alla percentuale di part time. Per il part time verticale vale il principio di carattere generale, per il quale l'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettiva esposizione alle condizioni di cui al comma 2.

Art. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL)

1. L'indennità giornaliera di servizio esterno è stabilita nella misura di euro 1,00, compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018.



3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità¹.

4. La liquidazione dell'indennità è effettuata a consuntivo, a seguito di relazione del Responsabile del Settore che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal comma 2.

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal responsabile del Settore, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in relazione alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

- a) Dipendenti cui sono state attribuite con atto formale deleghe di ufficiale di stato civile e anagrafe: € 500,00;
- b) Operatori Esperti e istruttori con svolgimento di procedimenti complessi con responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori interni/esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorché senza poteri decisionali: € 600,00;
- c) Istruttori e Funzionari con svolgimento di procedimenti complessi plurimi e diversificati riconducibili, nel loro complesso, ad almeno tre servizi di natura diverse, caratterizzati ciascuno da differenti modalità organizzative e con distinti referenti politici (Sindaco e assessori) pur se riconducibili alla stessa area organizzativa; tutti i procedimenti dovranno essere caratterizzati da ampia autonomia operativa e di incidenza nella attività di supporto alle decisioni del responsabile e degli organi politici, da relazioni continuative con interlocutori, enti, istituzioni, organi amministrativi e istituzionali esterni e da spiccata capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne: € 2.800,00.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 5 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del

¹ Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.



D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (Art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL)

1. Per ogni altro trattamento accessorio previsto da specifiche leggi si rimanda agli accordi integrativi sottoscritti nel tempo come eventualmente recepiti nella regolamentazione dell'ente, a cui si rimanda per intero.

Art. 11 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione del finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL)

1. L'Amministrazione Comunale si impegna a realizzare le misure di welfare aziendale da concordarsi con le parti sindacali nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo.

Art. 12 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL)

1. In caso di attivazione del Servizio di pronta reperibilità al personale interessato si applica la disciplina economica prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018. Rimane ferma la misura dell'indennità stabilita dal comma 1 del comma 1 dello stesso: € 10,33 per 12 ore al giorno.

Art. 13 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. (Art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse. Ai compensi aggiuntivi si applicano le misure limitative stabilite dalle norme di legge.

Art. 14 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. (Art. 7, comma 4, lettera k) del CCNL)

1. In caso di attivazione del Servizio di pronta reperibilità al personale interessato si applica la disciplina giuridica prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018. Il numero massimo di turni mensili è fissato in 10 volte in un mese.

Art. 15 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. (Art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL).



1. In caso di attivazione dei turni notturni si applica la disciplina giuridica prevista dall'art. 30. Rimane ferma la limitazione a dieci del numero massimo dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente dal comma 4: 10 in un mese.

Art. 16 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro del personale, con particolare riferimento agli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL (Banca delle ore). (Art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022 nella banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, confluiscono, su richiesta del dipendente da rendersi entro il 31/1 di ogni anno, le ore di lavoro straordinario nel limite complessivo annuo autorizzabile previsto dal CCNL vigente nel tempo.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite, previa autorizzazione del responsabile del Settore di appartenenza, entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. Fermo restando il termine di utilizzo indicato al comma precedente, il dipendente è tenuto a confermare, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario effettuato ovvero di optare per il pagamento dello stesso. In tal caso verrà liquidata la differenza tra la maggiorazione già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario. La richiesta di



pagamento può essere esercitata anche mensilmente entro il termine massimo del giorno 5 del mese successivo a quello in cui la prestazione di lavoro straordinario è stata effettuata.

5. Il Servizio Risorse Umane è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale stabilito.

Art. 19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (Art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare le fasce temporali di reperibilità sono individuabili sia in entrata che in uscita nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale. In particolare, per le esigenze organizzative, degli orari di apertura degli sportelli al pubblico e delle giornate di lavoro nelle quali è previsto il rientro pomeridiano. La durata massima della flessibilità è stabilita in 30 minuti.
3. Le prestazioni lavorative effettuate oltre l'orario ordinario di lavoro, tenuto conto della flessibilità giornaliera, che non danno luogo a lavoro straordinario autorizzato, possono essere utilizzate per compensare ritardi all'interno delle fasce di flessibilità nei due mesi successivi dalla maturazione dello stesso. La compensazione è effettuata senza l'attivazione della procedura informatica di gestione delle assenze per permessi brevi, nel limite massimo di 3 ore mensili.

Art. 20 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL)

1. Si applica quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 16.11.2022 in ordine ai periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro nell'anno che rimangono fissati in 13 settimane.

Art. 21 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 22 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL).

1. Per lavoro straordinario si intende il lavoro effettuato oltre le fasce di flessibilità, rilevabile unicamente dalla timbratura, debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.
2. Ferma restando la disciplina contrattuale in materia, ai fini della determinazione della durata della prestazione di lavoro straordinario si considerano completamente remunerabili le prestazioni di lavoro



rese oltre l'orario ordinario di lavoro e debitamente autorizzate, se effettuate dopo un periodo iniziale di almeno 15 minuti.

3. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 300 ore qualora sussistano motivate e inderogabili esigenze di servizio.

Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. (Art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL)

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

2. Ai fini di cui al precedente comma l'amministrazione si impegna ad accompagnare i processi di innovazione tecnologica con adeguati interventi formativi rivolti a tutto il personale interessato.

Art. 24 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL)

1. Non sussiste l'esigenza di operare riduzioni al fondo di cui all'art. 79 del CCNL per incrementare le risorse di cui all'art. 17, comma 6, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, ad oggi quantificate su base annua in euro 0,00, al fine di rispettare i limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ. Si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, come disciplinato dai Contratti Decentrati Integrativi per le parti a loro demandate.

Art. 26 - Valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL. Criteri per la sua erogazione. (Art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL)

1. Al personale di polizia locale, non titolare di incarico di EQ, può essere attribuita, mediante specifico provvedimento del responsabile di settore, un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. Per il triennio 2023-2024-2025, il valore massimo dell'indennità non può superare la somma di euro 1.000,00, ed è determinata sulla base dei criteri stabiliti nell'art. 9, comma 1, lett. c) del presente contratto.

Art. 27 - Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni. (Art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL)



1. In caso di attivazione di turni di lavoro notturni al personale interessato verrà applicata la disciplina richiamata dall'art. 30, comma 8, del CCNL del 16.11.2022.

Art. 28 - Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL)

1. L'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, al momento, non richiede di individuare particolari figure professionali che debbano fruire di una pausa per la consumazione dei pasti da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 29 - Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido. (Art. 7, comma 4, lettera ab) del CCNL)

1. Il Comune di Bianzano non ha il servizio di asilo nido.

Art. 30 - Trattamento economico-giuridico per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale. (Art. 7, comma 4, lettera ac) del CCNL)

1. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d).

Art. 31 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (personale turnista); (Art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni è riconosciuta una riduzione di orario di un'ora la settimana, da applicare, di norma, l'ultimo giorno lavorativo ordinario della settimana.

Art. 32 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera ae) del CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale del settore ai sensi del comma 1.

3. La percentuale di personale che accede alla maggiorazione è stabilita nel 10% del personale del settore valutato, con arrotondamento all'unità superiore.



Art. 33 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL)

1. Al personale utilizzato in attività di docenza, secondo quanto previsto dal piano annuale per la formazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.



