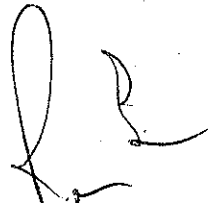


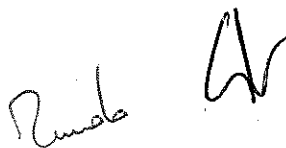


**COMUNE DI CAVENAGO DI BRIANZA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**- CCI -**

**TRIENNIO 2019/2021**

  
1

In data 06 dicembre 2019, presso la Sede del Comune di Cavenago di Brianza – piazza Libertà n. 18, a seguito della convocazione di incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale dipendente dell'Ente, si sono incontrate le parti negoziali composte da:

**Delegazione Trattante di Parte Pubblica**

Roncen Ivan

Limonta Barbara

Battel Michele Giovanni                      ASSENTE

**Delegazione Trattante di Parte Sindacale**

Sindacati territoriali

Cereda Simone - FP CGIL

Turdo Nicola - FP CISL

Cellari Susanna - UIL FP

R.S.U.:

Stefano Sacconi - FP CGIL

Gerardina Angela Pizzirusso - FP CISL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Cavenago di Brianza.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left, the name 'Cereda' in the middle, and several other initials and signatures on the right.

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cavenago di Brianza con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### **Art. 3 Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
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.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui Intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, i firmatari si incontrano per definire consensualmente le clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli eventuali elementi di diritto sui quali si basa la richiesta di interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 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.

## **Titolo II - RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 5 Quantificazione delle risorse**

1. La costituzione del fondo delle risorse complessive 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 competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 21/5/2018 la costituzione del Fondo delle risorse decentrate è avventa nel 2018 sulla base dell'art. 67 del predetto contratto per un importo complessivo di € 74.982,77 (oltre ad oneri riflessi ed Irap a carico dell'Ente) di cui risorse stabili (ex art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 ora 67, comma 1 del CCNL 21/5/2018) per € 66.590,14 e risorse variabili non soggette al limite ex art 23 D.lgs 75/2017 per € 345.

### **Art. 6 Utilizzo delle risorse**

Conformemente alla normativa vigente e preso atto dei regolamenti vigenti in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito annualmente dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle indennità di livello Cat. A e B1, alle indennità che continuano ad essere corrisposte ai dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, alle indennità riconosciute al personale educativo asili nido ed ai differenziali di progressione economica orizzontale al personale beneficiario delle stesse negli anni scorsi, è ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI:

- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018)
- Indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis, CCNL 21.5.2018 (lett. c comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2019)
- Indennità di turno (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
- indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.5.2019 (lett. f c. 2 art. 68 del medesimo contratto)
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 - 2018).

1. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
2. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
3. Di tale quota il 45% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 55% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile e variabile confluiscono nel fondo *di parte variabile* dell'anno successivo.
5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del 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), costituiscono anche essi economie di bilancio.

## **Art. 7**

### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata con la contrattazione aziendale nell'ambito delle risorse stabili disponibili, secondo le procedure di seguito definite.
3. A decorrere dal 2020 e per gli anni successivi, si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### **Vincoli alle risorse**

- a) Le risorse destinate al riconoscimento di nuove PEO saranno definite annualmente in sede di contrattazione decentrata.
- b) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, annualmente si determina la percentuale dell'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, compreso il fondo per le posizioni organizzative, che potrà essere destinata alle progressioni economiche, comprensivo della quota già destinata a tale scopo.

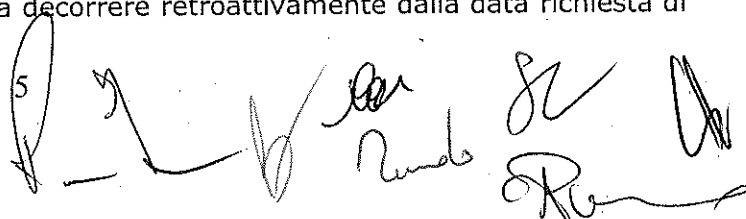
#### **Requisiti di partecipazione**

- a) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, anche quelli assunti per mobilità e quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo, in servizio alla data di applicazione dell'istituto.
- b) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
- c) In fase di prima applicazione dell'istituto sono esclusi dalla selezione i dipendenti che abbiano beneficiato di una progressione economica orizzontale nel triennio precedente all'anno di selezione.

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

1. A partire dall'anno 2020 le selezioni saranno effettuate annualmente, previa verifica della disponibilità fondo parte stabile, con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>^</sup> gennaio dell'anno di riferimento.
2. Il personale avente titolo alla partecipazione, è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva. Chi non intende partecipare deve far pervenire (entro data da stabilirsi) specifica rinuncia sottoscritta, da trasmettere al Responsabile del Servizio di appartenenza e all'ufficio personale.
3. Verranno predisposte graduatorie distinte per categoria e le risorse destinate annualmente al riconoscimento di nuove PEO saranno suddivise tra le varie categorie (budget per categoria) tramite criteri da definirsi annualmente in sede di contrattazione decentrata.
4. Le graduatorie saranno stilate sulla base:
  - del punteggio ottenuto in base al periodo di permanenza nell'inquadramento economico in godimento: attribuzione di 1 punto/anno per il periodo prestato nella medesima posizione economica a decorrere retroattivamente dalla data richiesta di

5



- presenza in servizio (sono calcolate anche le frazioni di anno) **fino a max 15 punti**;
- del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni si procederà ad uniformare il punteggio di valutazione conseguito negli altri enti): media acquisita tramite la scheda obiettivi della produttività collettiva (per i dipendenti che nel periodo considerato hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa, le valutazioni che saranno prese in considerazione sono quelle previste dalla metodologia di valutazione) **fino a max 10 punti**;
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino all'esaurimento del budget per categoria.
  6. In caso di parità di punteggio la progressione economica verrà riconosciuta secondo il seguente ordine di priorità:
    - chi ha avuto il punteggio di valutazione più elevato:
      - nell'ultimo anno del triennio di valutazione preso in esame
      - nel penultimo anno del triennio di valutazione preso in esame
      - nel terz'ultimo anno del triennio di valutazione preso in esame
  7. Annualmente l'ufficio Personale darà puntuale informativa a tutto il personale circa l'attivazione delle procedure di selezione per l'attribuzione dell'istituto economico.
  8. La graduatoria sarà resa pubblica attraverso l'affissione all'interno dell'ufficio personale ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.
  9. È stabilito il termine di 10 giorni, dalla data di pubblicazione della graduatoria, entro i quali il dipendente potrà presentare ricorso interno. Per esaminare il ricorso e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni, modifiche e pubblicazione della graduatoria definitiva, è stabilito il termine di 10 giorni dal ricevimento a disposizione del Responsabile del Servizio Personale, del Segretario comunale, con il supporto del Responsabile del Servizio di riferimento del dipendente ricorrente e anche del nucleo di valutazione.

### **Titolo III – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ**

#### **Art. 8**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio valori.
2. Per "**attività disagiate**" si intendono tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.
3. Sono considerate "**attività a rischio**" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali.
4. Le "**attività implicanti il maneggio valori**" riguardano il personale deputato alla gestione di cassa e al personale con nomina di economo e, quindi, adibito in via

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono incassati dal personale deputato alla gestione di cassa e dall'economista comunale secondo le fasce di valore annuo previste nel successivo punto 6 al terzo punto elenco.

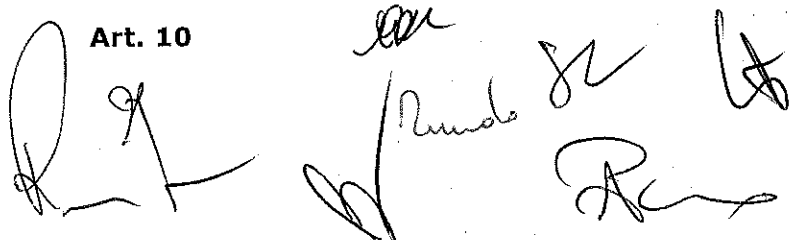
5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza del corrispondente responsabile sulla base delle presenti disposizioni.
6. L'indennità di cui al presente articolo, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, verrà erogata con decorrenza 01 gennaio 2019 e viene individuata nelle seguenti misure:
  - **disagio** € 1 al giorno da corrispondere mensilmente
  - **rischio** € 1,50 al giorno da corrispondere mensilmente
  - **maneggio valori** da corrispondere annualmente:
    - da euro 0,00 a euro 500,00 annui – importo indennità € 0,00;
    - da euro 501,00 a euro 3.000,00 annui – importo indennità € 1,00 al giorno;
    - oltre ad euro 3.001,00 annui - importo indennità € 1,30 al giorno.

#### Art. 9

#### Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
  - i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali; per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
4. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
5. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

#### Art. 10



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

## Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. **70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D (non titolari di P.O.). L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da atto formale dell'Ente che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento": per i dipendenti della cat. C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.
3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Servizio di cui al punto seguente. I compensi saranno quindi stabiliti in modo proporzionale al punteggio e alle somme destinate annualmente dalla contrattazione decentrata e non potranno mai superare l'importo massimo stabilito dal CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 in € 3.000,00 annuo lordi.
4. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
5. La scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dei compensi è così determinata:

N.	Parametro accesso	PUNTI	Descrizione	
1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	10	Elevato	
		6	Medio-	
		3	Basso	
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne	6	Elevato	
		a) Con i superiori/amministratori	4	Medio
			2	Basso
		b) Con i colleghi/collaboratori	0	Nullo
			6	Elevato
			4	Medio
		3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc..	2
0	Nullo			
6	Elevato			
4	Medio			

8



4	Coordinamento di risorse umane	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso
5	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso
6	Svolgimenti in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso
7	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso

6. L'importo dell'indennità spettante viene proporzionato al punteggio suddividendo il budget assegnato dalla contrattazione decentrata a questo istituto per la somma dei punteggi di ciascuna scheda e moltiplicando il valore così ottenuto per i punti della singola scheda;

Esempio:

dipendente A	scheda punti 38
dipendente B	scheda punti 22
dipendente C	scheda punti <u>11</u>
totale punti schede 71	
budget € 6.000 diviso 71 = € 84,50	
indennità dipendente A € 84,50 x punti 38 = € 3.211	
indennità dipendente B € 84,50 x punti 22 = € 1.859	
indennità dipendente C € 84,50 x punto 11 = € 930	

7. Entro il mese di Febbraio di ogni anno i titolari di Posizione Organizzativa assegnano le specifiche responsabilità e proporzionano i compensi di ciascun servizio sulla base del budget assegnato dalla contrattazione decentrata, se non ancora disponibile, gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente salvo conguaglio. Successivamente adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale si dovranno indicare le specifiche mansioni necessarie al servizio specifico che si ricollegano ai requisiti indicati nella scheda.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto individuale di lavoro.
9. La quota da destinare a tale istituto sarà definita annualmente in sede di contrattazione decentrata, con la condizione che in caso di variazione del fondo in ribasso la cifra verrà proporzionalmente rideterminata.
10. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
11. 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 D.L. 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.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo nell'anno successivo.

### **Art. 11**

### **Indennità' di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 56-quinques CCNL 2018)**

Sulla base delle disposizioni espressamente stabilite nell'art. 56 - quinques del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale (Viabilità in termini continuativi, TSO, ect.), ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale, quali:

- Quartieri, Servizi di rappresentanza;
- Annonaria, Infortunistica;
- Cantieri, Ambientale;
- Tributi, Edilizia, Giudiziaria.

Nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata di almeno la metà della giornata lavorativa, l'indennità non spetterà.

La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 giornalieri, la stessa verrà erogata con decorrenza 01 gennaio 2019 e sarà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività con impegno lavorativo esterno pari almeno alla metà del turno effettuato.

## **Titolo IV – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

### **Art. 12**

### **Performance Organizzativa (art. 62, comma 2, lett. a CCNL 2018)**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance dell'anno di competenza, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Cavenago di Brianza.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come rilevato dalla prima parte della Scheda di valutazione della performance individuale personale dei livelli AII, B al Sistema di misurazione e valutazione della Performance dei dipendenti del Comune di Cavenago Brianza (punteggio riportato nella casella "VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA").

10

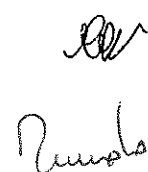
3. Delle risorse annualmente destinate a tale premio verrà calcolato il coefficiente di valore del singolo punto, dividendo l'importo delle stesse per la somma totale dei punteggi attribuiti a ciascun dipendente; il valore del premio per il singolo dipendente si otterrà moltiplicando il coefficiente così calcolato per i punti allo stesso attribuiti.

**Art. 13**  
**Performance Individuale**  
**(art. 62, comma 2, lett. b CCNL 2018)**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance dell'anno di competenza, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Cavenago di Brianza.
2. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Dirigenti/Responsabili in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile di Servizio di appartenenza, come rilevato dalla seconda parte dell'apposita Scheda di valutazione della performance individuale personale dei livelli All. B al predetto Sistema di misurazione e valutazione della Performance (punteggio riportato nella casella "VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI").
4. Delle risorse annualmente destinate a tale premio verrà calcolato il coefficiente di valore del singolo punto, dividendo l'importo delle stesse per la somma totale dei punteggi attribuiti a ciascun dipendente; il valore del premio per il singolo dipendente si otterrà moltiplicando il coefficiente così calcolato per i punti allo stesso attribuiti, al netto dell'importo della maggiorazione di cui all'articolo che segue ripartita sugli altri dipendenti che non ne hanno diritto in proporzione ai punti a ciascuno attribuiti. Per il dipendente di cui all'art. 14, comma 3, che segue, invece il premio verrà calcolato aggiungendo l'importo della maggiorazione del premio individuale al coefficiente di valore del singolo punto moltiplicato per il punteggio attribuitogli.

**Art. 14**  
**Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 13, è attribuita una maggiorazione del premio loro spettante.
2. La maggiorazione di cui trattasi è determinata nella misura minima prevista dal CCNL 21.05.2018, pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (media in senso assoluto - importo del premio diviso il numero dei dipendenti che vi hanno diritto).
3. La maggiorazione è attribuita al dipendente cui è stata assegnata la valutazione più elevata; in caso di parità verrà data priorità al dipendente che ha ricevuto il maggior punteggio nella valutazione da parte del Responsabile di servizio (parte comportamentale) e, nel caso ancora di parità, al dipendente con la media più alta di valutazione nel triennio precedente.



## **Titolo V – AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 15**

#### **Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v - CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza (60 per cento), in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato; una valutazione piena (100%) dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

## **Titolo VI – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 16**

#### **Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro**

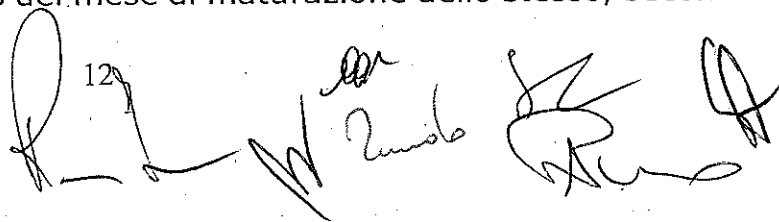
1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri:
  - *Funzionalità*: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
  - *Organicità*: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
  - *Flessibilità*: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle tre ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;
  - *Omogeneità*: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
  - *Solidarietà*: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

### **Art. 17**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti e in turno.
3. Si applica a tutti i dipendenti, fatti salvi i servizi di cui al comma 2.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di ½ (mezza) ora rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo

12



le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Servizio, ma comunque all'interno delle fasce di flessibilità.

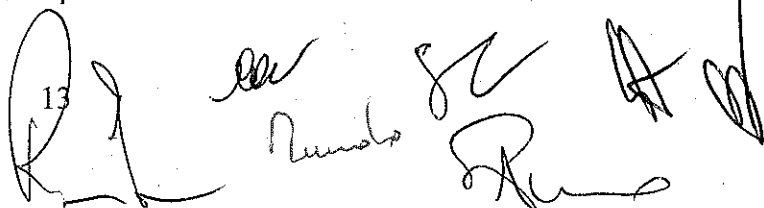
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro ulteriori a quelle qui stabilite.

#### **Art. 18**

#### **Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

1. Il fondo delle risorse per compensare il lavoro straordinario è suddiviso annualmente fra le varie aree, sulla base delle liquidazioni effettuate negli anni precedenti e preso atto delle esigenze segnalate dai Responsabili di servizio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono subordinate ad esigenze di pubblico interesse e sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, imprevedibili e non programmabili e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro.
3. Presupposto del diritto del dipendente al compenso per lavoro straordinario è, oltre alla effettiva prestazione, la sussistenza di una formale autorizzazione del proprio Responsabile del Servizio. Detta autorizzazione dovrà avvenire entro i limiti individuali e complessivi di cui ai contratti collettivi vigenti e nel limite della spesa assegnata alla struttura stessa.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario, regolarmente richieste al Responsabile di Servizio ed autorizzate nei limiti di spesa assegnati e di ore assegnate, potranno dar luogo, a scelta del lavoratore, a remunerazione secondo le tariffe previste dal CCNL vigente o a riposo compensativo da fruirsi, previa richiesta, in accordo con l'interessato, fatte salve le necessità di servizio.
5. Sono da considerarsi lavoro straordinario le prestazioni di lavoro pari o superiori a 15 minuti giornalieri consecutivi effettuati oltre il normale orario di lavoro.
6. Ai sensi dell'art. 38 - bis del CCNL 14/9/2000 e con decorrenza 1.1.2020 viene istituita la banca delle ore e ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL 21/5/2018, con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, in fase di prima applicazione nel limite complessivo annuo di n. 20 ore.
7. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita deve confermare la propria intenzione al recupero, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel limite delle ore di lavoro assegnate a ciascun settore e nel rispetto del limite individuale stabilito dall'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999, entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
8. È fatta salva la possibilità da parte del dipendente di utilizzare, anche prima del 30 novembre dell'anno di maturazione, le ore in accantonamento come riposi compensativi.
9. L'adesione alla banca delle ore è effettuata su base volontaria espressa dal dipendente.
10. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
11. Per i dipendenti che optano per non aderire all'istituto banca ore valgono le regole generali previste per il lavoro straordinario.

13



## TITOLO VII - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### Art. 19

#### Compensi previsti da disposizioni di legge di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) e h), CCNL 21 maggio 2018

- a) I compensi previsti da disposizioni di legge, con riferimento al Comune di Cavenago Brianza si riferiscono a:
1. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  2. Disciplina per la corresponsione degli incentivi accertamento evasione per il personale uffici tributi previsti dall'art.1, comma 1091 della legge n.145/2018;
  3. Compensi per i componenti dell'Ufficio Comunale di Censimento e per i rilevatori.
- b) Le somme relative ai punti 1 e 2 saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del settore competente secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, le quote relative al punto 3 saranno erogate secondo quanto previsto dall'art. 70 ter del CCNL 21 maggio 2018.

## TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

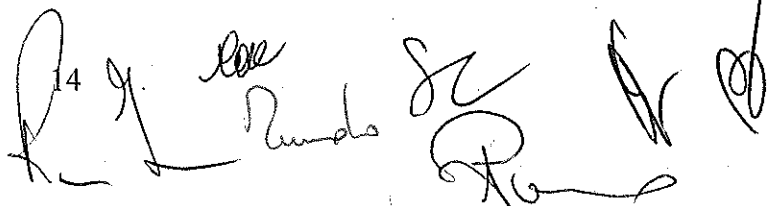
### Art. 20

#### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti concordano le 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) 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;
- c) l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti 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, provvedendo a svolgere annualmente sessioni di formazione obbligatoria riguardanti la salute e sicurezza del lavoro;
- d) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal

14



decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 21**  
**Formazione e aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine, salva diversa disposizione di legge, l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, escluso le dirigenze (CCNL 1/4/1999, art. 23 e CCNL 22/1/2004, art. 45), nel rispetto dei vincoli disposti dal D.L. n. 78/2010, e/o successive norme, a proposito di spesa per formazione.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione che dovranno riguardare tutto il personale dipendente, compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

**Art. 22**  
**Ferie solidali**

Le parti concordano che il beneficio previsto dal comma 1 dell'art. 30 del CCNL 21.5.2018 viene esteso a tutti i componenti del nucleo familiare.

**Art. 23**  
**Clausola finale**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sottoscrizione dello stesso, ad eccezione di quanto diversamente disposto con riferimento a singoli istituti.

Letto, approvato e sottoscritto.

**Delegazione Trattante di Parte Pubblica**

Roncen Ivan

Limonta Barbara

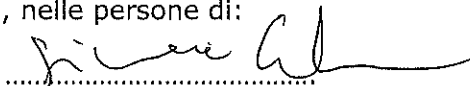
Battel Michele Giovanni

ASSENTE

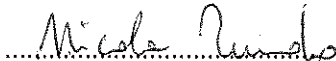
**Delegazione Trattante di Parte Sindacale**

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Cereda Simone - FP CGIL

.....

Turdo Nicola - FP CISL

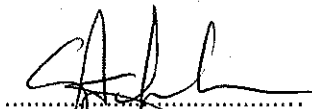
.....

Cellari Susanna - UIL FP

.....

R.S.U. nelle persone di:

Stefano Sacconi - FP CGIL

.....

Gerardina Angela Pizzirusso - FP CISL

.....