

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di BERZO SAN FERMO
giuridico 2024 2025
economico 2024**

Il giorno 27 (VENTISETTE) del mese di DICEMBRE 2024 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:
Presidente, Sig. Pantò Dr. Nunzio

e la Delegazione di parte sindacale, così composta:
rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
//

componenti della rappresentanza sindacale unitaria (RSU):
//

Ove non diversamente specificato le norme citate si riferiscono al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio CCNL 16.11.2022

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo (d'ora in poi CCI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Berzo San Fermo e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del presente contratto anche i lavoratori assunti a tempo determinato e i lavoratori somministrati nonché il personale comandato o distaccato.
3. Il presente CCI può essere assoggettato a modifiche, oltre che per la volontà delle parti di rivederne le condizioni, in conseguenza della sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che impongano la rivisitazione di istituti contrattuali nonché per la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio relativo alla annualità 2024. A tal fine viene rivisto il contratto decentrato parte giuridica per gli anni 2024 - 2025 inserendo apposita disciplina per le progressioni orizzontali.

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e della produttività nonché ad altri istituti economici previsti dal CCNL sono state determinate, per l'anno 2024, con determinazione del segretario comunale/responsabile del servizio finanziario n. 232 del 12.11.2024 di costituzione del fondo per le risorse decentrate.
2. Le risorse variabili sono state definite con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 14.11.2024.
3. Il fondo come sopra determinato è ripartito come da prospetto allegato sotto la lettera A).

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse finalizzate a premiare la performance sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore. I criteri di determinazione di tali budget considerano il numero dei dipendenti assegnati al settore, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, ed applicando parametri di ponderazione a seconda della categoria di accesso (nella seguente misura B1: 110; B3: 120; C: 130; D: 140).
2. Le risorse di cui al presente articolo sono così assegnate:
 - a. Per il 50 % in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza (performance organizzativa);
 - b. Per il 50 % in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi e del contributo dato alla performance del settore di appartenenza (performance individuale).
3. Le risorse di cui al precedente comma, lett. a), sono erogate in base alla performance organizzativa del settore. Le eventuali economie in conseguenza di un parziale raggiungimento degli obiettivi sono portate in aumento del fondo dell'anno successivo.
4. Le risorse di cui al precedente comma 2, lett. b), sono erogate in base alla valutazione effettuata dal Responsabile di settore compilando le relative schede finali di valutazione previste nel

sistema di valutazione dell'ente. Le eventuali economie sono portate in aumento del fondo dell'anno successivo ai sensi dell'68, comma 1, ultimo periodo.

5. Le schede di valutazione di cui al comma precedente vengono compilate in contraddittorio con il dipendente; a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.
6. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la predetta disciplina in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
7. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
8. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale al contratto part-time relativamente alla quota di cui al comma 2 lett. a) e senza riduzione proporzionale al contratto part-time relativamente alla quota di cui al comma 2 lett. b).
9. Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione ai giorni di servizio prestati.

Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - disciplina della maggiorazione del premio

1. Nell'ambito del budget volto a compensare la performance individuale sono individuate le risorse finalizzate all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale.
2. La misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio procapite dei potenziali premi per la performance individuale ed è destinata ad uno dei dipendenti dell'ente a tempo indeterminato, al 31 dicembre dell'anno di valutazione, che non siano titolari di posizione organizzativa.
3. I dipendenti beneficiari della maggiorazione sono coloro che ottengono la migliore performance individuale. In caso di parità occorre riferirsi alla valutazione relativa all'anno precedente. In caso di ulteriore parità si provvede alla rideterminazione in aumento dei dipendenti beneficiari ai sensi del comma 2.

Art. 5 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La disciplina della progressione economica orizzontale era regolata dal precedente sistema di valutazione, attualmente sostituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 25.06.2024 con la quale è stato approvato il nuovo sistema permanente di valutazione della performance organizzativa e individuale.

2. In relazione a quanto previsto dall'art.7 comma 4 Lettera c) del CCNL 16.11.2022 le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dei differenziali stipendiali (c.d. progressioni economiche):
- a) Le procedure per l'assegnazione sono definite dal CCNL come procedure selettive di area. Le parti provvedono ogni anno a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendi ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - b) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del settore Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'ente per almeno 30 giorni;
 - d) I dipendenti interessati possono presentare entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda;
 - e) I differenziali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI ANNUALI

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni sarà riproporzionato su base 75

ESPERIENZA PROFESSIONALE

Per la valutazione di tale requisito si prendono in considerazione gli anni di permanenza nella posizione economica maturata dall'ultima progressione. Si intende assegnare 5 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturato a decorrere dall'ultimo profilo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo dei punti attribuibili è 25.

- f) A parità di punteggio in graduatoria viene data la precedenza nell'ordine:
 - 1) Al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nella valutazione individuale
 - 2) Al dipendente con maggiore anzianità di servizio;
 - 3) Al dipendente più anziano di età.

- g) Ai sensi dell'art. 14 comma 3 del DDNL 16 11 2022 le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
- h) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in favore di tutti i dipendenti.

Le risorse economiche destinate alle progressioni orizzontali sono pari a € 0.00

Art. 6 – Misure e criteri dell'indennità per attività svolta in particolari condizioni di lavoro.

1. Nel Comune di Berzo San Fermo non sono previste indennità di cui all'art. 7, comma 4, lett. d) in quanto non è in servizio personale che svolga particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21.5.2018.
2. Non viene riconosciuta l'indennità per attività implicanti il maneggio di valori.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Responsabile di Settore. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto
€ 400,00	€ 700,00

3. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
 - a. grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b. complessità dell'attività
 - c. responsabilità gestionale.
4. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni così come di seguito indicati:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€0.00

5. I provvedimenti di attribuzione delle indennità di cui al comma che precede sono adottati dal Responsabile di Settore.

6. 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.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del d.lgs. 151/2001.
8. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente.
9. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
10. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:
 - a. Incentivi per funzioni tecniche
 - b. Compensi per avvocatura
 - c. Recupero evasione tributaria
 - 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, d.l. 269/2003).
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
3. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione nell'ambito di criteri generali fissati dai medesimi atti e regolamenti.

Art. 9 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Nel comune di Berzo San Fermo non vengono previsti piani di welfare integrativo.

Art. 10 – Disciplina dell'indennità di reperibilità

1. Nel comune di Berzo San Fermo non vengono istituiti turni di reperibilità e l'indennità relativa non viene conseguentemente erogata.

Art. 11 – Retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Nel Comune di Berzo San Fermo nessun dipendente è incaricato di posizione organizzativa.

Art. 12 – Disciplina dell'indennità di turno

1. Nel comune di Berzo San Fermo non vengono previsti servizi organizzati su turni di lavoro.

Art. 13 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro adottando ogni necessaria misura per assicurare lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori.
2. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente l'Amministrazione si impegna ad adottare idonee metodologie per la soluzione di specifici problemi quali, a titolo esemplificativo, la salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono indennità per attività svolta in particolari condizioni di lavoro nonché per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione si impegna a consultare e informare il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione del personale in materia di sicurezza e salute, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dai commi che precedono.
5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 14 – Disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore

1. Le parti prendono atto che il fondo annuale destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1 e 4, del CCNL 1.4.1999 è pari ad € 200,00.
2. Nel fondo di cui al comma precedente non rientrano:
 - a. le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;
 - b. le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti od organismi pubblici autorizzati per legge o altro provvedimento amministrativo, per indagini periodiche ed attività di settore, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro (ISTAT);
 - c. le prestazioni svolte in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018;
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento, può essere recuperato secondo le modalità indicate dalle vigenti disposizioni regolamentari e/o organizzative.
4. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 30 ore di lavoro straordinario effettuate

confluiscono, su richiesta del dipendente, nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore).

5. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione (a valere sul fondo annuale di cui al comma 1) o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.

Art. 15- Disciplina della flessibilità oraria

1. La "fascia di flessibilità" in entrata ed in uscita rispetto all'orario di lavoro giornaliero è definita come periodo durante il quale è possibile timbrare l'entrata e l'uscita dal lavoro. La durata della flessibilità è di 30 minuti prima e dopo l'ora di inizio o di fine dell'orario di lavoro.
2. Si ha "flessibilità positiva" quando, nell'ambito delle fasce di flessibilità, le ore lavorate sono superiori al debito orario. Le eventuali eccedenze positive a fine mese, nei limiti massimi di n. 4 ore, verranno riportate nel mese successivo con possibilità di recuperarle, nel medesimo mese, nell'ambito delle fasce di flessibilità. In caso di mancato recupero nel mese successivo le eventuali eccedenze positive vengono perse.
3. Si ha, invece, "flessibilità negativa" quando, nell'ambito delle fasce di flessibilità, le ore lavorate sono inferiori al debito orario. La flessibilità negativa deve essere occasionale e deve essere recuperata nell'ambito del mese di maturazione della stessa.
4. Per esigenze di servizio l'Amministrazione può disporre la non applicazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita.
5. I dipendenti che rientrano nelle categorie indicate dall'art. 27 comma 4 del CCNL possono beneficiare, a richiesta, di una flessibilità oraria di 60 minuti prima e dopo l'ora di inizio o di fine dell'orario di lavoro.

Art. 16 - Orari di lavoro

1. Nel comune di Berzo San Fermo non vengono previsti orari di lavoro multiperiodali.
2. Non viene altresì prevista l'elevazione dell'arco temporale su cui è calcolata la media delle 48 ore mensili di cui all'art. 22, comma 2.

Art. 17 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, (comportanti modificazione di processi e/o distribuzione ed utilizzazione del personale, e/o cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro) l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

ALLEGATO A

COMUNE DI BERZO SAN FERMO (Prov. di Bergamo)			
COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024			
<i>norma di riferimento CCNL 16/11/2022</i>	<i>descrizione</i>	<i>somma</i>	
PARTE FISSA			
art 79 c 1 L a (ex art. 67, comma 1)	fondo unico consolidato	€ 4.597,27	
art 79 c 1 L a (ex art. 67, comma 1)	risorse alte professionalità NON UTILIZZATE (0,20% monte salari 2001)	€ 135,00	
art 79 c 1 L a (ex art. 67, comma 2 L b)	differenza incrementi contrattuali e costo storico progressioni	€ 55,00	
art 79 c 1 L a (ex art 67, comma 2 L a)	incremento di € 83,20 su base annua per dipendente (in servizio al 31.12.2015)	€ 83,20	
art 79 c 1 L b	incremento di € 84,50 su base annua per dipendente (in servizio al 31.12.2018)	€ 84,50	
	totale PARTE FISSA		€ 4.954,97
PARTE VARIABILE			
67, comma 3, lettera e), del CCNL 21 maggio 2018	ECONOMIE STRAORDINARI ANNO PRECEDENTE	200,00	
		-	
	totale PARTE VARIABILE	-	200,00
TOTALE DEL FONDO			€ 5.154,97

RIPARTIZIONE DEL FONDO:**DETRAZIONE RISORSE:**

INDENNITA' DI COMPARTO
PROGRESSIONI

€ 622,80

€ 0,00

TOTALE € 622,80**RISORSE ASSEGNATE:**

INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

€ 4.532,17

Art. 18 – Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

PANTO' DR NUNZIO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

//

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:
