



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 – ANNO 2021

In data 27 dicembre 2021, presso la sala consiliare del Comune di Gardone Riviera, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Dott.ssa Valeria Ferro - Segretario Generale - Presidente

Dott.ssa Paola Francesconi - Responsabile dell'Area economico-finanziaria

Geom. Giacomo Frigerio - Responsabile dell'Area tecnica

la delegazione sindacale così composta:

Gianmarco Pollini - OO.SS. Territoriale CISL FP

Gianmarco Pollini - R.S.U. Aziendale

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito C.C.I.) per il triennio 2019-2021 – annualità 2021.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP
_____	_____
_____	R.S.U. Aziendale



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)

Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122

e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it

p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 5 febbraio 2015;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 71 del 18 giugno 2015.
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino alla sottoscrizione del successivo CCDI.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente C.C.I. sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 344/2021 R.G. del 13 dicembre 2021. Le risorse disponibili per l'anno 2021, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, co. 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 141.787,96, la cui distribuzione è dettagliata nell'art. 7 riferito esclusivamente all'erogazione delle risorse per l'anno 2021.
3. Relativamente alle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2021 per il conseguimento di



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (*o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione*). Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo da ripartire.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



- meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per l'anno 2021, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2021
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;	€ 9.708,04
Premi correlati alla performance individuale, di cui euro 1.069,67 (5%) per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo;	€ 21.393,43
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo (rischio e maneggio valori);	€ 2.700,00
Indennità di turno, compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate	€ 8.320,00



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti (turno e integrazioni festive);	
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro 3.700,00 per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo, ed Euro 525,00 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo. (responsabilità e stato civile);	€ 2.218,75
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo	€ 4.200,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 16 e 17 del presente contratto integrativo (attività di recupero ICI € 142,10 – attività di gestione entrate € 5.800,00 – funzioni tecniche € 12.900,00)	€ 18.842,10
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	€ 93,00
Importo annuo, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i), per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dall'obiettivo della performance previsto dalla deliberazione della Giunta comunale n. 124/2021 del 25 novembre 2021, previa rendicontazione da parte del Responsabile di Area competente	€ 3.000,00
Progressioni economiche, con decorrenza 2021, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 3.494,95
Incremento dello 0,20% monte salari 2001	€ 1.087,00

5. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



Art. 8

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

Relativamente ai criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali si rimanda ai criteri stabiliti dal CCDI 2019/2021 (allegato A al presente contratto).

CAPO II

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

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 da apposita scheda di valutazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 5, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

[a titolo esemplificativo]

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 69 CCNL 21/05/2018 (**importo A**) da dividere in parti uguali fra i gruppi di categorie A/B e C/D.

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascun gruppo di categorie.;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) per ogni gruppo di categorie si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**) per ogni gruppo di categorie.

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio equamente divisi tra i gruppi di categorie A/B e C/D**.

CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



Art. 12 **Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano per il triennio 2019/2021.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13 **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

3. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza della Posizione Organizzativa.



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio (225 giorni lavorativi/anno)		€ 1,60	€ 2.340,00
B	personale con funzioni di agente contabile (225 giorni lavorativi/anno)	Economo comunale	€ 1,60	€ 360,00

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dalle Posizioni Organizzative con apposito atto scritto sentito il Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene quantificato sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

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

1. Responsabilità procedimenti di spesa, da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 3.000,00, graduando l'importo in base ai seguenti criteri (punteggio massimo 15 punti = indennità massima; punteggio minimo 5 punti = indennità minima)

- resp. procedimenti di spesa (punti da 1 a 5)
- resp. di coordinamento (punti da 1 a 5)
- resp. realizzazione piani di attività (punti da 1 a 5);

2. Responsabilità istruttoria, da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 3.000,00, graduando l'importo in base ai seguenti criteri (punteggio massimo 15 punti = indennità massima; punteggio minimo 5 punti = indennità minima):

- complessità quadro normativo di riferimento (punti da 1 a 5)
- competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (punti da 1 a 5)
- particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa (punti da 1 a 5)

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'**indennità per specifiche responsabilità**.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate a consuntivo.

Art. 15

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di chi al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



-
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili;
 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO IV COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
 - incentivi per recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 lettera p. D.Lgs. n. 446/1997)
 - compensi per gestione entrate
 - compensi per recupero spese di giudizio
 - compensi per migrazione ANPR
 - indennità ordine pubblico
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 17

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

Art. 18

Obiettivo di mantenimento della performance



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



Le risorse destinate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett.i) del CCNL, ammontano ad € 3.000,00 finalizzate a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal seguente obiettivo della performance:

descrizione	<ol style="list-style-type: none">1) Gestione degli eventi organizzati e attuazione dei controlli igienico-sanitari presso Palazzo Wimmer2) Gestione patrimonio comunale, parchi e giardini3) Reperibilità per decessi nel periodo emergenziale da COVID-194) Gestione sostitutiva del servizio comunale di gestione del protocollo
obiettivi	<ol style="list-style-type: none">1) Garantire il corretto svolgimento delle manifestazioni turistiche e culturali organizzate presso Palazzo Wimmer2) Garantire la buona manutenzione delle strade comunali e delle aree verdi comunali3) Gestione efficace delle richieste di autorizzazione al trasporto e/o cremazione dei pazienti deceduti presso la casa di cura Villa Gemma4) Gestione del protocollo comunale finalizzata alla celere evasione della documentazione pervenuta all'ente
aree interessate	<ol style="list-style-type: none">1) Area amministrativa - Ufficio turismo e Ufficio cultura2) Area tecnica - Squadra operai e squadra giardinieri3) Area amministrativa – Servizi demografici4) Area amministrativa – Servizio di protocollo
importo da destinare	1.500,00 euro per i progetti di competenza dell'Area amministrativa 1.500,00 euro per i progetti di competenza dell'Area tecnica
modalità di svolgimento	I dipendenti, coordinati dal Responsabile di Area, competente svolgeranno le attività in argomento durante l'orario di servizio
tempo	I progetti dovranno essere terminati entro il 31 dicembre



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



CAPO V SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 19

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 20

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 1.700,00

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero ¹
-----------	-------------------------------	----------------------------------



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni che terminano in orario diurno (fino alle ore 22.00)	€ 1,60
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni che terminano in orario serale o attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in giorno festivo o in giorno festivo infrasettimanale	€ 2,00

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

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro;

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 52, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 3, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

5. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art. 21 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 21 Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.500,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Gardone Riviera.
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene destinato dal Comandante della Polizia Locale, alla posizione di lavoro individuata secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ⁴
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	€ 2.500,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è corrisposta per 12 mensilità.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

5. Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.



CITTÀ DI GARDONE RIVIERA

Via Carere, 5 – Gardone Riviera (BS)
Tel. 0365.2694600 - Fax 0365.22122
e-mail: info@comune.gardoneriviera.bs.it
p.e.c.: protocollo@pec.comune.gardoneriviera.bs.it



Art. 22 **Indennità di turno**

Relativamente alla corresponsione dell'indennità di turno al personale della Polizia Locale vengono integralmente richiamate le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL.

Art. 23 **Previdenza complementare a favore del personale della Polizia Locale**

Le parti danno atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 22/2021 è stata prevista la destinazione di euro 7.500,00 annui per l'attuazione della previdenza complementare in favore del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-*quater* del vigente C.C.N.L.

TITOLO III **DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 24 **Clausola finale**

Le parti prendono atto che le disposizioni di cui al presente contratto sono efficaci in quanto conformi al redigendo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021.