



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*

---



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DECENTRATO  
DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO  
PER IL PERIODO 2019-2021**

Aggiornato a seguito di Accordo Stralcio sottoscritto il 15/09/2020



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



---

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 - PREMESSA

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali valido per il triennio 2016-2018. Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

### ART. 2 - OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge<sup>1</sup>.
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. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vermezzo con Zelo 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.

---

<sup>1</sup> articolo 7, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

articolo 40, comma 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



#### **ART. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE**

1. Il presente CCI ha validità triennale 2019/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale saranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono almeno n.1 volta all'anno per verificare l'applicazione delle norme contenute nel presente contratto. Ciascuna delle parti può proporre modifiche o integrazioni, da esaminare in apposita trattativa che dovrà essere attivata entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta e dovrà concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Tali modifiche o integrazioni hanno effetto dal 1° gennaio del predetto anno.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

#### **ART. 5 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI, OBIETTIVI E STRUMENTI, CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO, PREROGATIVE SINDACALI, SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

1. Si rinvia al Protocollo d'intesa sulle modalità di relazione con le OO.SS. sottoscritto tra il Comune di Vermezzo con Zelo e le parti sindacali in data 14/05/2019.



## TITOLO II - ORARI DI LAVORO

### ART. 6- FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO<sup>2</sup>

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, ove possibile, in accordo con il Responsabile di Area;
  - la fasce temporali di flessibilità è determinata in n.30 minuti in entrata e uscita (per l'uscita solamente nei giorni senza rientro pomeridiano)
  - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area
  - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza (ad esempio entrata in servizio posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria di inizio del servizio), compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21/5/2018.

### ART. 7- DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO<sup>3</sup>

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

<sup>2</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

<sup>3</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.



#### **ART. 8- ORARIO MULTIPERIODALE<sup>4</sup>**

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a n. 16 settimane.

#### **ART. 9- LAVORO STRAORDINARIO<sup>5</sup>**

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa assegnazione ad ogni Area di parte del fondo relativo, sulla base delle attività previste e del personale assegnato. Il rispetto delle quote di Area costituisce uno degli elementi di valutazione dei Responsabili di Area. Detta assegnazione sarà comunicata ai soggetti sindacali.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
3. Le risorse destinate al lavoro straordinario sono confermate per l'anno 2019 e per gli anni successivi nella misura prevista di € 3.600,00 (determina n.5 del 01.04.2019), con fissazione del limite massimo individuale a 180 ore (data dalla somma delle pagate e quelle accantonate nella "Banca delle Ore"). Non sono consentite autorizzazioni al superamento dei limiti individuali.
4. Le parti, con cadenza quadrimestrale, esaminano le motivazioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e prevedono azioni di riduzione stabile e progressiva dello stesso.
5. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo (articolo 67, comma 3, lettera e del CCNL 21/5/2018).

---

<sup>4</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera Q**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

<sup>5</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14/9/2000.



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



**ART. 10- BANCA DELLE ORE<sup>6</sup>**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario e di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Area. Il saldo della banca ore individuale non può eccedere il limite massimo di n. 15 ore; eventuali ore eccedenti il predetto limite dovranno essere necessariamente remunerate.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi, anche per intere giornate, fruibili in periodi compatibili con le particolari esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
4. Le ore accantonate sono evidenziate nel cartellino elettronico individuale.
5. Su richiesta del dipendente le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
6. Entro i due mesi antecedenti la data di cessazione dal servizio del dipendente la banca ore dovrà essere azzerata.

**ART. 11- CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE<sup>7</sup>**

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuro-

---

<sup>6</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera O**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14/9/2000.

<sup>7</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera N**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



- 
- muscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.



### TITOLO III - TRATTAMENTI ECONOMICI

#### CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

##### ART. 12- COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE<sup>8</sup>

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. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 67, comma 4, del CCNL del 21/5/2018 le parti stabiliscono di integrare, per ogni annualità del presente contratto, la componente variabile del fondo risorse decentrate nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997 (dei rispettivi Comuni di Vermezzo e Zelo Surrigone), previa verifica in sede di costituzione del fondo della sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa spesa.

##### ART. 13- CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE<sup>9</sup>

1. Il fondo risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
  - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE corrisposti in base ai seguenti criteri, così come disciplinati nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati;
  - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità), cui sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia e complessità dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento del personale destinatario, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità. Le risorse decentrate finanziano pertanto le indennità previste al CAPO II

*8 L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

*9 L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



- del presente TITOLO;
- c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO), assegnate nel rispetto dei seguenti criteri: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
  - d) INDENNITÀ DI COMPARTO al cui finanziamento sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

**ART. 14- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE<sup>10</sup>**

1. La quota di risorse del fondo destinata al finanziamento dei "premi correlati alla performance" è distribuita, sulla base di quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance, con i seguenti criteri:
  - a) quota parte per la valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali/organizzativi;
  - b) quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati ad obiettivi individuali;
  - c) quota parte per la valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio;
2. Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presiedono al sistema di valutazione e incentivazione del personale:
  - 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 il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
  - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. Le risorse destinate alla performance ORGANIZZATIVA ed INDIVIDUALE, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi 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. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al

<sup>10</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera B)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. La valutazione viene resa dal Responsabile di Area cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno ad Aree diverse la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile di Area a cui lo stesso è assegnato al 31/12, sentiti i Responsabili di Area che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno.
5. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo. Sarà soggetto a valutazione e parteciperà alla produttività il personale a tempo indeterminato e determinato (incluso il personale in comando presso l'Ente) che abbia prestato effettivo servizio per almeno 90 giorni lavorativi nell'arco dell'anno oggetto di valutazione.
6. L'assegnazione della quota di produttività a ciascun lavoratore è effettuata secondo la seguente tabella

Voce	Cat. A, B, C, D Privi di responsabilità
Risultati dei progetti di riferimento	40%
Risultati individuali	60%

7. Fermo quanto sopra, la valutazione conseguita dal dipendente viene parametrata:
  - al periodo di servizio ed alle assenze effettuate:

Range presenza su base annua (giorni)*	Parametro
>= 210	1,00
>= 170; < 210	0,90
>= 130; < 170	0,70
>= 90; < 130	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,40/90

\* per il lavoratori con part-time di tipo verticale, i *range* sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

- all'orario settimanale di servizio;
8. Al fine di garantire sistemi di perequazione nella distribuzione degli incentivi al personale dipendente è abbattuto in ragione dei compensi percepiti nell'anno a titolo di:
    - incentivi per funzioni tecniche;
    - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/5/2018. A titolo esemplificativo e non esaustivo: compensi per avvocatura, compensi connessi a progetti per condono edilizio, condono edilizio, compensi connessi a progetti di recupero dell'evasione dei tributi locali, compensi Istat, ecc.Secondo i seguenti parametri:



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



<b>Compensi incentivanti</b>	<b>Abbattimento premio</b>
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	<i>20%</i>
<i>Da 1.501 a 2.500 euro</i>	<i>30%</i>
<i>Da 2.501 a 5.000 euro</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre i 5.000 euro</i>	<i>80%</i>

9. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al 5% del personale, arrotondato all'unità superiore, che ha conseguito la miglior performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In caso di parità di valutazioni più elevate, l'individuazione dei dipendenti assegnatari della maggiorazione del premio individuale sarà effettuata tenendo conto di chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente; in caso di ulteriore parità, l'incremento è calcolato a ritroso assumendo a riferimento gli anni ancora precedenti. Nel caso non fosse possibile applicare tale criterio per l'individuazione dei destinatari della maggiorazione del premio, la maggiorazione del premio sarà attribuita pro quota a ciascun dipendente che ha ottenuto la valutazione più elevata.

**ART. 15- CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE<sup>11</sup>**

1. Le progressioni economiche orizzontali hanno decorrenza dal 1 gennaio di ogni anno.
2. L'accesso alla progressione orizzontale è subordinato alle seguenti condizioni:
  - permanenza di un periodo minimo nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
  - avere un'anzianità di servizio complessiva, anche non continuativa, presso il Comune di Vermezzo con Zelo di almeno n.3 anni alla data del 31/12 dell'anno precedente la decorrenza della progressione (si computano a tal fine anche i periodi prestati presso il Comune di Vermezzo e il Comune di Zelo Surrigone);
  - aver conseguito una valutazione minima di 70% nel processo valutativo relativo alla performance organizzativa ed individuale riferita al triennio precedente la decorrenza della progressione economica;
3. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto, sulla base dei seguenti criteri:
  - 70% risultanze performance triennio precedente
  - 30% esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

<sup>11</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera C)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.



## CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

### ART. 16- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO<sup>12</sup>

- In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
  - disagiate (prestazione lavorativa nella giornata di sabato);
  - esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, sulla base del documento di valutazione dei rischi;
  - implicanti il maneggio valori.
- L'indennità è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alle attività di che trattasi, pertanto, non si computano 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 diverse.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
  - dai rendiconti annuali resi dal Responsabile competente;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

Condizione di lavoro		Importo al giorno
<b>MANEGGIO VALORI:</b> I valori oggetto del maneggio sono, i "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.	1) media mensile di valori maneggiati da € 0,00 sino ad € 150,00	€ 0,00
	2) media mensile di valori maneggiati da € 150,01 sino ad € 1.000,00	€ 1,00
	2) media mensile di valori maneggiati oltre € 1.000,01	€ 1,20
<b>RISCHIO</b>		€ 1,00
<b>DISAGIO</b>		€ 7,00

- Gli aventi diritto alle indennità di cui sopra sono individuati dai Responsabili competenti.

<sup>12</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera D)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



**ART. 17- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)<sup>13</sup>**

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale appartenente alla categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) - C - B, viene attribuita ai dipendenti in base all'allegata "Disciplina del riconoscimento della indennità per specifiche responsabilità".

**ART. 18- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 2)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale che abbia un atto formale di nomina in qualità di:
  - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
  - Ufficiale Elettorale;
  - Archivista informatico nonché addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali
  - Personale addetto ai servizi di protezione civile (specifiche responsabilità)
  - Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
2. L'indennità è pari a € 350,00 annui lordi ed è rapportata in base all'orario di lavoro (*part time*). Il suo pagamento avviene su base mensile.
3. La predetta indennità è assorbita nel caso in cui il dipendente percepisce l'indennità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018

---

<sup>13</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera F)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies* comma 1



**CAPO III – SEZIONE SPECIALE “POSIZIONI ORGANIZZATIVE”**

**ART. 19– CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO<sup>14</sup>**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titoli di posizione organizzativa e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) i compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'articolo 9 della legge 114/2014;
  - c) i compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9/5/2006;
  - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del d.lgs. 446/1997;
  - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lettera b) del d.l. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
3. La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (articolo 18, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<b>Compensi incentivanti</b>	<b>Abbattimento retribuzione di risultato</b>
<i>Fino a € 2.000 euro</i>	<i>20%</i>
<i>Da 2.001 a 4.000 euro</i>	<i>30%</i>
<i>Da 4.001 a 5.000 euro</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre i 5.000 euro</i>	<i>80%</i>

**ART. 20– CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO<sup>15</sup>**

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa, non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun Responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.
2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le

<sup>14</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera J)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione della correlazione tra i compensi di cui all'articolo 18, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titoli di posizione organizzativa.

<sup>15</sup> L'articolo 7, comma 4, **lettera V)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione, per gli obiettivi assegnati.

3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 15, comma 6, del CCNL del 21/5/2018, alla posizione organizzativa incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico e tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.
4. Il criterio per l'erogazione dell'indennità di risultato è il seguente:

importo complessivo destinato all'indennità di risultato delle P.O.

= Y

importo complessivo destinato all'indennità di posizione delle P.O.

Y x importo indennità di posizione di ogni P.O. = importo massimo teoricamente erogabile per indennità di risultato di ogni P.O.

5. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

<b>% di raggiungimento degli obiettivi</b>	<b>% di risultato</b>
<i>Fino a 60,00%</i>	<i>0%</i>
<i>Da 60,01% a 95,00%</i>	<i>In misura %</i>
<i>Da 95,01% a 100%</i>	<i>100%</i>



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*

---



#### **TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Vermezzo con Zelo, 15/09/2020



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*

---





**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*

---



# **DISCIPLINA DEL RICONOSCIMENTO DELLA INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

*(Art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali)*

Allegato al CCDI 2019-2021 a seguito Accordo Stralcio sottoscritto il 15/09/2020



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



---

**Art. 1 - FINALITÀ**

L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spetta al personale appartenente alle categorie B, C o D, non incaricato di posizione organizzativa, formalmente individuato dal Responsabile di Area competente, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità o cui sia attribuita la responsabilità di un Servizio, se formalmente istituito nell'organizzazione dell'Ente.

Il presente documento, sulla base dei criteri generali individuati in sede di contrattazione integrativa decentrata, definisce condizioni e procedure per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi spettanti.

**Art. 2 - FINANZIAMENTO DEI COMPENSI**

2. Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.
3. Il budget massimo, complessivamente destinato all'istituto, è determinato in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

**Art. 3 CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ**

2. Le responsabilità cui attribuire il compenso devono essere qualificanti e tali da contraddistinguere le modalità di svolgimento in concreto delle prestazioni lavorative rispetto alle caratteristiche della categoria e del profilo professionale.
3. Per "specifiche responsabilità" si intende il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità.
4. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrano nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per il solo fatto che il dipendente svolga le mansioni attinenti al proprio profilo.
5. L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.
6. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato con implicazioni di tipo contabile, civile e/o penale.



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



7. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e deve essere corrispondente all'anno solare.
8. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.
9. La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa assunzione di atto formale di conferimento, adottato dal responsabile competente, recante altresì la decorrenza del conferimento (è esclusa l'attribuzione retroattiva). In assenza di atto formale di conferimento, non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità.

**Art. 4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL BUDGET RELATIVO ALL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

2. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità individuate secondo quanto previsto dall'art. 3 e riportate nella scheda di attribuzione dei relativi punteggi, sulla base dei seguenti criteri:
  - strategicità;
  - complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti;
  - autonomia operativa.
3. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte delle singole Posizioni Organizzative, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

<b>Punti</b>	<b>Strategicità</b>
Fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto molto rilevante sui risultati attesi
Fino a 15	Le responsabilità hanno un impatto significativo sui risultati attesi
5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi
<b>Punti</b>	<b>Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti</b>
Fino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, a condizione che l'incarico comporti effettivo svolgimento di compiti di responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze plurispecialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



	produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni complesse assegnate dalla Posizione Organizzativa per far fronte ad attività di progetto non rientranti nelle funzioni ordinarie assegnate all'Area, anche orientate al contenimento del ricorso ad incarichi professionali esterni.
Fino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno, con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da approfondite conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.
<b>Punti</b>	<b>Autonomia</b>
Fino a 30	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.
Fino a 15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento.
	<b>Punteggio max 100</b>

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate:

<b>Punti</b>	<b>Indennità in % sul totale del fondo destinato annualmente alle specifiche responsabilità</b>
Fino a 25 punti	€ 500,00



**Comune di Vermezzo con Zelo**  
*Città Metropolitana di Milano*



---

Da 26 a 50 punti	€ 1.500,00
Da 51 a 90	€ 2.000,00
Da 91 a 100 punti	€ 3.000,00

4. L'indennità può variare ogni anno sulla base dell'effettiva disponibilità di risorse previste da attribuire tra i soggetti nominati in modo proporzionale.

**Art. 5 - DIVIETO DI CUMULO**

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

**Art. 6 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE**

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

**Art. 7 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE**

1. La durata degli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità restano validi fino a nuovo provvedimento.
2. Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
3. L'indennità verrà corrisposta entro il 31 gennaio dell'anno successivo all'anno di conferimento dell'incarico.

**Art. 8 - PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI**

2. Il Responsabile di ogni Area dovrà definire il numero e l'assegnazione delle specifiche responsabilità attinenti all'Area di competenza, annualmente. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico.
3. Ciascun Responsabile di Area adotta il provvedimento organizzativo di conferimento della specifica responsabilità che trasmetterà all'Ufficio Personale.
4. Il budget complessivo assegnato alle specifiche responsabilità è oggetto di contrattazione decentrata, in base alle disponibilità del fondo risorse decentrate annuale.
5. Quando la responsabilità attribuita non viene esercitata per oltre tre mesi consecutivi, per assenze e/o impedimenti del dipendente, il Responsabile di Area sospende l'attribuzione dell'incarico (con relativa indennità) al dipendente assente fino al rientro del medesimo e procede con l'eventuale attribuzione dell'incarico ad interim ad altro dipendente.