



COMUNE DI ALBAREDO D'ADIGE

- Provincia di Verona -

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2023-2025

Parte economica - 2023

- Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta in data 15/11/2023;
- Parere favorevole del Revisore dei Conti n. 15/2023 del 11/12/2023 espresso sull'ipotesi del CCDI sottoscritta in data 15/11/2022;
- Deliberazione della giunta comunale n. 109 del 14/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023 - 2025 contenente l'accordo per l'erogazione delle risorse ai dipendenti riferite all'anno 2023";

Albaredo d'Adige li, 20 DIC. 2023

Delegazione trattante di parte pubblica

- Turco Dott. Dario

Dario Turco

Delegazione di parte sindacale

- CISL FP Verona - Franco Antolini

- UGL Unione Generale del Lavoro - Loredano Bertaiola

- CSA Regione Autonomie Locali - Salvatore Carbonara

Franco Antolini

Loredano Bertaiola

Salvatore Carbonara

Rappresentanza Sindacale Unitaria

- Bianchini Sara

- Bonato Luca

- Pellini Italo

Sara Bianchini

Luca Bonato

Italo Pellini



COMUNE DI ALBAREDO D'ADIGE
Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023 -2025

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA RAL

ULM
RAL

Ud. 1.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

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 o a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.²
4. 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.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. L'amministrazione ai sensi dell'art.8 comma 3 del Ccnl 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO) che devono essere approvati entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

² L'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

CSA RAL
Cisl Fp
Franco Antolini
3
HAN

U62
12/2

- partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale ai sensi dell'art.9 Ccnl 21.05.2018).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
- informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Alle Organizzazioni Sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 – Informazione, confronto e organismo paritetico

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del Ccnl 16.11.2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, almeno 5 giorni lavorativi prima l'adozione dell'atto, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
3. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del Ccnl.
5. Nel caso che l'Organismo non venga istituito, le materie ad esso delegate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 Ccnl 16.11.2022.

Art. 5 – Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal Ccnl, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del Ccnl 16.11.2022.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del Ccnl.
4. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri sono convocati dall'Amministrazione e vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 6 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. Il diritto di cui al precedente comma, si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.

[Handwritten signature]

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA DAL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

U6L BA

[Handwritten signature]

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) Ccnq. 4.12.2017³ o dalla RSU unitariamente intesa.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
9. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

³ Cfr. art. 3 lett. b) - e) b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;

c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;

d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;

e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

Cisl Fp
Franco Antolini



CSA RAL




UGL
B-G




TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 8 – Classificazione

1. L'amministrazione il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del Ccnl 16.11.2022, provvede per il personale presente in servizio, all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B allegata al Ccnl.
2. Al personale automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione è attribuito lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione indicato nella tabella G del Ccnl, e il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle Progressioni Economiche, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale.
3. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza.
6. In considerazione della rilevanza della innovazione operata dal Ccnl in materia di classificazione del personale, le parti condividono l'esigenza di aprire il confronto ai sensi dell'art.5 Ccnl al fine di condividere informazioni e dare piena attuazione al nuovo sistema di classificazione.

Art. 9 – Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

1. Le progressioni tra le aree possono aver luogo attraverso una "procedura a regime" ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.3 del D.L. 80/2021,⁴ o attraverso una "procedura transitoria"⁵
2. L'Amministrazione ai sensi dell'art.6 del D.Lgs 165/2001, fornisce informativa sul piano triennale dei fabbisogni del personale, e al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dell'Amministrazione di appartenenza, apre il confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art.5 del Ccnl 16.11.2022, per determinare i criteri per l'effettuazione della "procedura transitoria" come previsto dall'art.13 comma 6 del Ccnl sulla base degli elementi di valutazione di cui al comma 7 dello stesso articolo.
3. La progressione tra le Aree con "procedura ordinaria" avviene attraverso l'utilizzo delle risorse derivanti dalle ordinarie facoltà assunzionali. In tal caso occorre garantire una percentuale almeno del 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno.
4. La progressione tra le Aree mediante la "procedura transitoria" deve essere attuata entro il termine del 31.12.2025, con procedure valutative, in deroga anche al titolo di studio, cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del Ccnl. Le progressioni sono

⁴ Cfr. «Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti».

⁵ Cfr. "In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti (...) sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno".

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA RAL
R

finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse previste nella Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018. Per le progressioni mediante "procedura transitoria" non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

5. L'amministrazione si impegna nel quadro di costituzione del fondo per l'anno 2023 a quantificare lo 0,55% del m.s. anno 2018 per l'applicazione dell'istituto delle progressioni tra le aree previsto dall'art.16 comma 6 del Ccnl.
6. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
7. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 – Conferimento incarichi di EQ.

1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) direzione di unità organizzative complesse; b) alta professionalità.
2. Gli incarichi di EQ, possono essere affidati al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.
3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ, è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Pertanto l'Amministrazione prima dell'adozione deve darne comunicazione alle parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
5. I criteri per la graduazione delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Pertanto l'Amministrazione prima dell'adozione deve darne comunicazione alle parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ; continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del Ccnl (Risorse decentrate) e l'avvio del confronto.

UGL RAO

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA DAL
R

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, dell'art.79 Ccnl. nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) La valutazione, secondo la scheda prevista nel sistema di misurazione e valutazione è espressa con un punteggio da 0 a 100, va correlata anche alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del Ccnl, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV, e può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad Interim,. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo le modalità di seguito indicate:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione (retribuzione di risultato)
Fino a 3.000,00	0%
Da 3.001,00 a 5.000,00	20%
DA 5.001,00 a 7.000,00	40%
Da 9.001,00 a 10.000,00	60%
Superiore a 10.001,00	80%

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA RAL

6. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali.
7. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, ed è ridistribuita tra il personale incaricato, in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione.⁶

CAPO II – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 12 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 Ccnl)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le risorse di parte stabile, che di quella variabile.
2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio delle trattative che deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno, come previsto dall'art. 1 comma 6 del presente CCDI, è oggetto di tempestiva informazione sindacale, la quale potrà formulare eventuali osservazioni.

Art. 13 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 Ccnl)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.80, comma 1, del Ccnl, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art.84 del Ccnl
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma
2. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 14 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) unico metodo di valutazione, indipendentemente dalla categoria di inquadramento;
 - d) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via

⁶ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con EQ, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

[Handwritten signature]

Cisl Fp
Franco Antolini

[Handwritten initials]

CSA RAL
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;

- e) Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- f) Informazione ai dipendenti dei risultati ottenuti sulla base della reportistica finale;
- g) valutazione dei comportamenti organizzativi individuali sulla base di parametri diversificati per le rispettive aree di appartenenza, da effettuarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo;
- h) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- i) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- j) informazione infra annuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati solo per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento (verifica intermedia)
- k) informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa di cui alla precedente lettera j) e prima della sua formalizzazione (verifica finale);
- l) non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore o pari a 2 mesi anche non continuativi;
- m) è escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex artt.90 e 110 D.Lgs n.267/2000), i soggetti titolari di elevata qualificazione, il personale comandato o in distacco presso gli altri enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi enti;
- n) al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica/convenzionale di 1500 ore di presenza, corrispondenti a 125 ore mese. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - congedo ordinario;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - assenze per Covid;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente⁷;
 - permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33⁸;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - congedi per le donne vittime di violenze;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;

⁷ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

⁸ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."



Cisl Fp
Franco Antolini



CSA DAL


10



- permessi per lutto;
 - permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
 - assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
 - genericamente tutte le tipologie di assenze retribuite, compresa la formazione per gli RLS;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)
- o) nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6;
- p) al personale in congedo per maternità (ivi compresi l'estensione per complicanze e il congedo parentale), assente per infortunio sul lavoro o per malattia per un periodo pari o superiore a sei mesi, anche non continuativo, è attribuita la stessa valutazione conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento.

Art. 15 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art.80 comma 2 lett. a) Ccnl, il 70% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett. c), d),e),f),h),J),k);
2. A ciascun settore in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta della ripartizione delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa definita dalla contrattazione integrativa.
3. Il budget è commisurato al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, come individuati nell'articolo precedente.
4. Il budget finanziario di settore viene ripartito fra i dipendenti aventi diritto al bonus collegato alla performance organizzativa, sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente, espresso in termini percentuali da 0 a 100, ponderato con i coefficienti di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
5. Al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati il bonus correlato alla performance organizzativa dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio, come disciplinato all'articolo precedente.⁹
6. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza del servizio del/della dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessiva superiori a 15 giorni.
7. Le risorse risparmiate per effetto dell'applicazione della procedura prevista dal presente articolo per valutazione della performance organizzativa, o per effetto delle riduzioni delle eventuali assenze, o in caso di mancata consegna degli obiettivi, andrà ad incrementare la quota di performance individuale.

Art. 16 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

⁹ Cfr. Aran Rai 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA BAL

UBC RL

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.80 comma 2 lett.b) Ccnl, il restante 30% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett.c),d),e),f),h),j),k);
2. Le risorse per l'incentivazione della performance individuale di cui al punto 1 sono destinate all'erogazione del premio individuale e della maggiorazione/differenziale del premio individuale stesso definita nella percentuale del 30% del valore medio-pro capite.
3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi, effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore, secondo il metodo di valutazione adottato, e purché detta valutazione sia considerata positiva, ponderato con i coefficienti di categoria (area di appartenenza) di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza del servizio del/della dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessiva superiori a 15 giorni.
5. La quota limitata del personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura massima pari al 25% del personale assegnato alla data del 31 dicembre di ogni anno.
6. L'individuazione del personale destinatario del numero così determinato è effettuata dal Segretario Comunale tra i dipendenti che abbiano ottenuto la valutazione più elevata.
7. Sulla base delle risorse destinate alla performance individuale viene determinato il valore medio pro-capite del premio individuale e successivamente viene determinata la misura della maggiorazione pari al 30% del predetto valore medio.
8. Sulla base del valore della maggiorazione e del numero dei beneficiari viene determinata la somma da erogare al personale destinatario del differenziale del premio individuale. Tale complessiva somma sarà erogata a detto personale avendo quali parametri di riferimento il numero dei dipendenti, la tipologia del rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale e l'eventuale assunzione o cessazione nel corso dell'anno.

Art. 17 Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale.

1. Ai dipendenti interessati ai compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h del Ccnl e che abbiano percepito a tale titolo incentivi/compensi nel corso dell'anno di riferimento della produttività correlata alla performance organizzativa/individuale, il compenso per la produttività (performance organizzativa/individuale), viene ridotto in proporzione all'ammontare degli incentivi/compensi percepiti, secondo le modalità di seguito indicate:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione premio (performance organizzativa/individuale)
Fino a 3.000,00	0%
Da 3.001,00 a 5.000,00	20%
DA 5.001,00 a 7.000,00	40%
Da 9.001,00 a 10.000,00	60%
Superiore a 10.001,00	80%

2. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali.

Cisl Fp
Franco Antolini

B

CSA PAL
F

HA

12

UBC

3. I risparmi derivanti dalla presente clausola, in relazione al sistema di distribuzione dell'incentivo (premio performance organizzativa/individuale) sono ridistribuiti, tra tutto il personale, ad esclusione di quello che ha percepito compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h) Ccnl.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 18 – Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
 - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
 - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 Ccnl, e precisamente:
 - in base all'art.80, comma 1, ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
 - in base all'art.80, comma 2 lettera j) nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
7. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
 - del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

Cisl Fp

Franco Antolini

CSA RAL

UGL BX

Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso. Al fine di una più attenta articolazione dei differenziali stipendiali, si ritiene che essi vadano distinti tra quelli assorbibili (progressione tra le aree) e quelli non riassorbibili e secondo la provenienza (ex D1-D3, Ria, Peo, mobilità ec..) per non perdere la storia lavorativa del dipendente.

8. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 : qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 19 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.
2. Per concorrere alla progressione economica è necessario aver maturato un periodo di 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti e la comparazione dei requisiti posseduti dal dipendente con i criteri adottati dall'ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
4. Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio.
5. Condizione necessaria per l'accesso alla selezione, è l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, superiori alla multa.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.
7. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale già espressa nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenuto conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

I criteri sono i seguenti:

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| a) Incidenza della valutazione | 60% |
| b) Incidenza esperienza professionale | 40% |

Per quanto attiene il parametro a)

Requisite per l'accesso alla graduatoria: punteggio medio acquisito nel triennio non inferiore al 50% del massimo punteggio attribuibile desunto dalle valutazioni individuali, senza alcuna normalizzazione;

Per quanto attiene al parametro b):

Cisl Fp

Franco Antolini

CSA RAL

Ubc Psh

Per esperienza professionale si intende le capacità acquisite e la crescita professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altre amministrazioni del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il calcolo del punteggio si misura attribuendo 2 punti per ogni anno di servizio (si fraziona per periodi inferiori all'anno), per tutte le aree e per un massimo di 40 punti.

Nell'arco di vigenza del contratto di parte normativa 2023 – 2025 l'anzianità di servizio come prevista dal presente paragrafo, verrà valutata interamente una sola volta. Nel caso che il dipendente risultasse avente diritto alla graduatoria, gli verrà valutata l'anzianità di servizio riferita all'ultimo differenziale stipendiale acquisito.

8. Per gli incaricati di Elevata Qualificazione la valutazione avviene rapportando il punteggio del risultato a quello della "performance individuale", (valutazione a 100). Per i dipendenti cui sia stata attribuita l'Elevata Qualificazione nel corso dell'anno, è considerata la valutazione del risultato, solo qualora il periodo di incarico nell'anno oggetto di valutazione risulti prevalente.
9. Nell'ipotesi in cui il dipendente nel corso dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è attivata la progressione economica sia stato collocato in aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo, concorre alla progressione in relazione alle risultanze della valutazione conseguita di almeno due annualità su tre. Nel caso di personale in aspettativa o distacco sindacale, viene acquisita la valutazione da parte della struttura sindacale sulla base della scheda adottata dall'Ente. Qualora non sia possibile acquisire la valutazione, la stessa verrà calcolata con riferimento al punteggio medio conseguito nell'area di riferimento.
10. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui ai commi precedenti, per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale (per teste) annualmente stabilito. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente, ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
11. Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate alle nuove progressioni economiche è previsto che i resti di ciascuna area vengono tra loro sommati e utilizzati in successione per l'attribuzione della progressione orizzontale, al maggior numero dei dipendenti dell'area operatori e, a seguire, a quelli dell'area degli operatori esperti e così via a seguire, nell'ottica di una possibile integrale consumazione delle risorse complessivamente disponibili.
12. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento del fondo per la performance organizzativa e individuale da distribuire.
13. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 20 – Principi generali

1. L'art.80, comma 2, lett.c),d),e),f) del Ccnl 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
 - indennità condizioni di lavoro (art.70 bis Ccnl 21.05.2018)
 - indennità di turno, reperibilità, compensi art.24 comma 1 Ccnl 14.09.2000
 - indennità specifiche responsabilità (art.84 Ccnl 16.11.2022)
 - indennità di funzione (art.97 Ccnl), indennità di servizio esterno (art.100 Ccnl).

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA RAL

U6c
PDL

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Nel Comune di Albaredo d'Adige vengono attribuite dal Segretario Comunale, o da un suo sostituto, su segnalazione dei responsabili, le seguenti indennità, con la previsione dei relativi importi, stabiliti entro i parametri fissati dal CCNL 16/11/2022:
 - Specifiche Responsabilità correlate al Coordinamento della Polizia locale: € 1.500,00;
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di anagrafe: € 1.000,00;
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile: € 1.000,00
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione digitale (D. Lgs 07/03/2005 n. 82): 1.000,00;
 - Specifiche responsabilità correlate all'esercizio di servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante): € 750,00;
 - Specifiche responsabilità correlate all'espletamento di servizio esterno: € 750,00;
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi: € 1.000,00;
 - Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR): € 1.000,00.

TITOLO IV – LAVORO AGILE

Art. 22 – Principi generali

Le parti concordano di rinviare ad un apposito confronto la discussione sul lavoro a distanza, previa predisposizione di un apposito Regolamento.

TITOLO V –

DISPOSIZIONI INERENTI ALLA QUALITÀ' ED ALLA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 23 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. m) Ccnl 16.11.2022, l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA BAL

16

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art.19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.22 del presente CCDI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
8. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 24 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

1. L'argomento è già normato con specifico Regolamento sull'orario di lavoro del personale dipendente, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 71 del 15/07/2019.

Art. 25 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, così come previsto dall'art.32 comma 3 del Ccnl 16.111.2022.¹⁰
1. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.
2. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 27 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle strutture di appartenenza.

27. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).



Cisl Fp
Franco Antolini




CSA RAL




2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. In tale contesto si inserisce la disciplina del lavoro a distanza che necessita da parte dell'Ente di un investimento tecnologico per digitalizzare e sburocratizzare i processi della pubblica amministrazione e renderli fruibili alla cittadinanza in forma digitale, consentendo nello stesso tempo ai lavoratori addetti alle attività smartabili di richiedere il lavoro agile o da remoto, come forma ordinaria del lavoro, così come previsto agli art.31, 32, 33 del presente contratto.
5. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'ente;
 - assunzioni di nuove professionalità; attraverso lo strumento del confronto partecipare alla formazione del piano triennale del fabbisogno del personale per rinforzare l'organico nell'ottica del cambiamento;
 - percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nelle procedure concorsuali per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare lo sviluppo professionale per coloro che intendono mettersi in gioco, utilizzando anche le possibilità previste dall'art.16, comma 6, del Ccnl, con lo stanziamento dello 0,55% del monte salari anno 2018 per le progressioni mediante procedura transitoria, come richiamato all'art.9 del presente contratto;
 - l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e crescita.

TITOLO VI- SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 28 – Principi generali

1. La Polizia Locale in Veneto è disciplinata dalla legge regionale 9 agosto 1988, n.40. e comprende la Polizia Municipale e la Polizia Provinciale. Il servizio può essere svolto in forma associata tra comuni, formando consorzi, associazioni o delegando le comunità montane.
2. I compiti della Polizia Locale sono di seguito riassunti:
 - Polizia giudiziaria;
 - Polizia amministrativa;
 - Pubblica sicurezza;
 - Polizia stradale;
 - Polizia ambientale;
 - Ordine pubblico.

Art. 29 – Indennità di servizio esterno

3. L'art.100 del Ccnl prevede una indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale.

Cisl Fp
Franco Antolini

CSA RAL 18
Φ

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

U66 BCS

4. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3.00/giorno.
5. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
6. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 30 – Indennità di funzione

1. Ai sensi dell'art.97 Ccnl è prevista un'indennità di funzione per il personale della polizia locale, inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ. Per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 3.000 annui lordi, elevabili fino a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione, all'interno del budget per le specifiche responsabilità di cui all'art.22.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti
 - b. compiti di responsabilità in relazione al grado rivestito
 - c. dimensione della struttura (n. addetti) e dimensione istituzionale dell'ente
5. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado rivestito, la responsabilità e la dimensione della struttura e dell'ente, sono individuati nella sezione specifiche responsabilità all'art. 21 del presente contratto:
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni) ;
 - 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. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Cisl Fp

Franco Antolini

CSA RAL

UGL B/12

Art. 31 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. L'ente si impegna ad elencare le attività che sono oggetto di iniziative a carattere privato per le quali sono richieste prestazioni da parte del personale.
2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017¹¹ e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.¹²
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999¹³ e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000¹⁴ e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 32 – Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5,¹⁵ del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

¹¹ A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

¹² La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

¹³ A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

¹⁴ Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

¹⁵ 4. Una quota pari al 50 per cento dei proventi spettanti agli enti di cui al secondo periodo del comma 1 e' destinata: c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all' ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei piani di cui all'articolo 36, a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d) bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, alle misure di cui al comma 5-bis del presente articolo e a interventi a favore della mobilità ciclistica. 5. Gli enti di cui al secondo periodo del comma 1 determinano annualmente, con delibera della giunta, le quote da destinare alle finalità di cui al comma 4. Resta facoltà dell'ente destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalità di cui al citato comma 4.

U. A.

Cisl Fp
Franco Antolini

CISA PAL

Ubc Bolo
[Signature]

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

TITOLO VII -DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33 – Disposizioni finali

1. Gli istituti che di seguito si vanno ad indicare non vengono al momento attivati ed eventualmente saranno oggetto di successiva contrattazione:
- Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lett. d) CCNL 16/11/2022;
 - risorse destinate a piani di welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022);
 - indennità di reperibilità (art. 7 comma 4 lett. i) e k) CCNL 16/11/2022);
 - elevazione limiti in materia di turni (art. 7 comma 4 lett. l) CCNL 16/11/2022);
 - elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 16/11/2022);
 - orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16/11/2022);
 - personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 35 comma 10 CCNL 16/11/2022);
 - modalità di riduzione dell'orario di cui all'art. 22 CCNL 01/04/1999 (art. 7 comma 4 lett. ad) CCNL 16/11/2022);
 - criteri per la definizione di incentivo economico al personale utilizzato per attività di docenza (art. 7 comma 4 lett. af) CCNL 16/11/2022);
 - limite individuale annuo banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022).

Cisl Fp
Franco Antolini

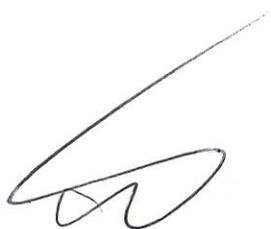
HA
CSA RAL

Ucc BMO

Destinazione risorse decentrate anno 2023	
Descrizione	Importo
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022 - Indennità di comparto (art. 33 comma 4, lett. b) e c) CCNL 22.01.2004)	€ 10.260,00
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022 - Progressioni economiche orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 39.039,00
Art.79 comma 1 <i>bis</i> CCNL 16/11/2022: - Differenziali stipendiali da B3 a B1 e da D3 a D1	€ 7.960,74
Art. 80 comma 2 lett. J) CCNL 16/11/2022 - Progressioni orizzontali da attribuire dal 01/01/2023, secondo i criteri indicati nel presente contratto integrativo	6.850,00
Art. 80 comma 2 lett a) e b) CCNL 16/11/2022 - Premi correlati alla performance	€ 36.169,80
Art. 80 comma 2 lett. e) - Indennità per specifiche responsabilità	8.000,00
Art. 80 comma 2 lett. f) - Indennità di servizio esterno	€ 2.250,00
TOTALE	€ 110.529,54

Cisl Fp

Franco Antolini





CSA RAL



