



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data odierna 13 /12/2023 alle ore 10.00 presso gli Uffici del Consiglio di Bacino, si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale,

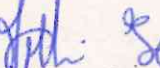
Sono presenti:

- ☒ Il Ing. **Bombieri Andrea**, Direttore del Consiglio di Bacino in rappresentanza della parte datoriale
- ☒ la Sig.ra **Rossoni Elisabetta**, Rappresentante sindacale territoriale CGIL
- ☒ il Sig. **Murelli Ivan**, Rappresentante sindacale territoriale FPS/CISL
- ☒ il Sig. **Zerbato Christian**, Rappresentante sindacale interno

Premesso che:

- a) in data 16.11.2023 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2023, che al relativo utilizzo;
- c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16.11.2022 e a norma dell'art. 8, c. 7 del CCNL 21.05.2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- d) i nuovi istituti, per torvare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- e) in data 24.05.2023 con delibera di Comitato n. 27 sono state quantificate le risorse decentrate per l'anno 2023;
- f) in data 06.11.2023 è stata siglata l'ipotesi di accordo collettivo integrativo parte normativa 2023/2025 ed economica per l'anno 2023;
- g) il Revisore Contabile in data 22.11.2023 ha espresso parere favorevole, ai sensi di quanto previsto ex art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001;
- h) in data 04.12.2023 con delibera di Comitato n. 58 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo in parola;

convengono e stipulano quanto segue:


 FP CGIL
 CISL FP




CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) Il D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) Il D.Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Articolo 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI 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 congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Articolo 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

U.S.L. FP



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

Articolo 5

Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale secondo le direttive emanate dall'Ente e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Articolo 6

Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - f) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - g) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - 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



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

- obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Articolo 8

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti prendono atto che la costituzione del fondo per le risorse decentrate è di competenza del dirigente responsabile, il quale annualmente determinerà l'ammontare delle risorse stabili e variabili, nel rispetto dei limiti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
2. Ogni anno verranno determinate le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

CISL FP



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
3. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:
 - a) Performance organizzativa - Art. 80, co. 2
 - b) Performance individuale, comprensiva del premio individuale - Artt. 80 e 81
 - c) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 84
 - d) Compensi previsti da disposizioni di legge - Art. 82, co. 2, lett. g)
 - e) Risorse del fondo per welfare integrativo - Art. 82, co. 2
4. Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.
5. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
6. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consigliooveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

CAPO III

Progressione economica all'interno delle aree (articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) (art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)

Articolo 9

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le eventuali integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:
2. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

3. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure di seguito stabilite;
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Articolo 10

Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022;
2. 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.lgs. n. 165/2001 e non determina



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;

3. La progressione sarà caratterizzata sempre dal principio di selettività, pertanto potranno beneficiare della stessa, **non oltre il 50%** dei lavoratori aventi diritto per ogni Area;
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
6. Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, da parte del Direttore e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Direttore, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Direttore, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
10. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

Articolo 11

Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022

CRITERIO	Punteggio Massimo	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Quattro punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.

CAPO IV

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Articolo 12

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Direttore dell'Ente;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Articolo 13

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo la graduazione riportata nell'allegata tabella "B" al presente CCI:
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui al successivo comma:
4. **Maneggio valori:** L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
 - a) Economo;
 - b) Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva del Direttore dell'Ente, sulla base delle presenti disposizioni.
 - a) L'indennità viene erogata mensilmente o semestralmente o annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
 - b) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
6. La quantificazione dell'indennità condizioni di lavoro avviene applicando al personale dipendente i seguenti criteri:

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto				Punteggio attribuito (A)
Nessun maneggio	Riscuotitori speciali servizi cassa	Agenti contabili	Economo	
0	1	2	3	

7. L'indennità giornaliera viene determinata in € € 0,50 per ogni punto attribuito

Articolo 14

Indennità per specifiche responsabilità

Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

2. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
3. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Direttore, con atto scritto, da emanare, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
4. L'importo dell'indennità è determinato dal Direttore, applicando i criteri di seguito elencati:

N	Compito	Importo Minimo	Importo massimo
1	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale	500,00	4.000,00
2	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali	500,00	4.000,00
3	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.	1.000,00	4.000,00
4	Assistenza e supporto attività di assemblea e comitato	500,00	4.000,00
5	Gestione adempimenti inerenti alla programmazione di bilancio	500,00	4.000,00

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature in black ink at the bottom center.
 - A signature in blue ink to the right of the center.
 - A signature in black ink to the right of the blue signature.
 - A large handwritten '13' on the far right.



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

6	Esercizio di funzioni di economato e provveditorato	500,00	3.000,00
7	Compiti legati a procedure di gara sopra soglia comunitaria	500,00	4.000,00
8	Compiti legati a processi organizzativi e di revisione regolamentare inerenti alle funzioni di competenza del Dirigente	500,00	3.000,00
9	Compiti legati a processi di studio e sviluppo della pianificazione relativamente alle funzioni proprie assegnate per Legge al Consiglio di Bacino	500,00	3.000,00

5. In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

$$\Sigma (\text{importi delle singole voci}) \times 75\% = \text{indennità annuale}$$

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività sopresse;
 - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 15

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano

automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Articolo 16

Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018

confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Articolo 17

Compensi previsti da disposizioni di legge

art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018

confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
 - b) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il Direttore.

Articolo 18

Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

CAPO VI

Performance e Premio individuale

Articolo 19

Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b), ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue: Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
 - a) Una volta che il servizio personale ha comunicato l'ammontare delle risorse destinate alla performance e al premio individuale, il Direttore dell'Ente procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
 - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCnl 16/11/2022) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 30% del personale a tempo indeterminato presente nell'Ente e comunque non inferiore a un dipendente;
 - c) in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - Non aver mai percepito la maggiorazione;
 - Minore età anagrafica;
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile, ovvero costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Articolo 20

Valutazione della performance individuale per il personale non incaricato di posizione organizzativa

1. Per ogni dipendente viene stesa una scheda valutativa con un punteggio attribuibile da 0 a 100 punti, suddiviso tra due diverse tipologie di valutazione:



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

- a) la prima valutazione si riferisce al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti dal proprio valutatore in sede di approvazione del PEG;
 - b) la seconda valutazione si riferisce ai fattori professionali e comportamentali del valutato
2. Il Direttore dell'Ente attribuirà un punteggio da **0 a 100 punti**, a seconda del fattore di valutazione. Il **50%** del punteggio verrà attribuito in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, e il restante **50%** in base ai fattori professionali e comportamentali;
 3. In sede di approvazione del PEG e/o piano della performance, vengono assegnati gli obiettivi, pesati per la rispettiva importanza. Per ogni obiettivo assegnato ai dipendenti che concorreranno al suo raggiungimento, e in relazione a tale assegnazione, sarà effettuata la valutazione del **grado di raggiungimento degli obiettivi** assegnati in sede di approvazione del PEG per l'anno di riferimento, con la seguente formula:

$$\text{Valutazione obiettivi} = \sum_{i=1}^n (\text{risultato \% obiettivo}) \times (\text{peso \% obiettivo}) \times 50\%$$

4. Per la valutazione dei **fattori professionali e comportamentali** il valutatore attribuirà un punteggio per ogni elemento di valutazione secondo il limite massimo fissato per ognuno di essi e di seguito riportato:

Fattori professionali e comportamentali		Punti
Orientamento all'efficienza	Capacità di operare in modo da ottimizzare i tempi, le modalità e la quantità del proprio lavoro. Capacità di stabilire le priorità e di programmare in modo efficace il proprio tempo.	20
Iniziativa, organizzazione e controllo	Capacità di auto attivarsi e di intraprendere in autonomia le iniziative necessarie prima che sia richiesto e senza una particolare supervisione e guida. Capacità di pianificare, organizzare e controllare il proprio lavoro, assumendone le relative responsabilità	
Integrazione	Capacità di cooperare e di integrarsi attivamente con gli altri per il raggiungimento dei risultati del diretto superiore	
Comunicazione	Capacità di esprimere con chiarezza e trasferire idee e concetti (sia verbalmente che per iscritto). Capacità di utilizzare contatti con le persone interne ed esterne all'organizzazione aziendale che possano fornire informazioni, assistenza e supporto per il raggiungimento degli obiettivi	20
Sensibilità interpersonale	Capacità di comprendere ed interpretare i vincoli e le aspettative poste dal contesto organizzativo e dai singoli interlocutori	
Aggiornamento	Livello di accostamento professionale maturato dal dipendente nel corso dell'anno in relazione alla professionalità acquisita all'interno del proprio ufficio ovvero attraverso specifici percorsi formativi	10
Totale valutazione fattori professionali e comportamentali		50

Articolo 21

Metodologie per l'erogazione dei compensi

1. I compensi verranno corrisposti in relazione al punteggio acquisito con le schede valutative;
2. Il Direttore, qualora lo ritenesse necessario, potrà descrivere l'andamento del profitto del dipendente, delle prestazioni rese e della qualità e del comportamento sul lavoro, attraverso un colloquio individuale o collettivo per area, a seconda delle necessità organizzative;
3. La valutazione di ogni responsabile di area verrà ponderata, nel seguente modo:
 - a) (Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi) = α
 - b) (Valutazione dei fattori professionali e comportamentali) = β
4. $\alpha + \beta = \textcircled{R}$ (COEFFICIENTE DI RIPARTO)
5. La suddivisione delle risorse assegnate alle singole aree a titolo di produttività verrà assegnata ai dipendenti con la seguente formula:

(€ produttività) (textcircled{R} del dipendente)

$$\frac{\sum \textcircled{R} \text{ dei dipendenti}}{\textcircled{R} \text{ dei dipendenti}}$$

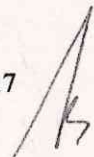
6. Si assume inoltre il principio che, per aversi processo produttivo, deve essere rispettata una condizione minima di presenza in servizio. Sono conteggiati come giorni di presenza i giorni di ferie, ed i periodi di assenza per maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro e permessi legge n. 104/92.

I compensi verranno quindi corrisposti in relazione al numero delle ore di assenza nel corso dell'anno di riferimento, con la seguente gradualità:

- a) per intero se il beneficiario avrà totalizzato assenze fino ad un massimo di 72 ore (2 settimane);
- b) nel caso di assenze superiori al limite di cui alla lettera a) fino al raggiungimento delle 144 ore di assenza (4 settimane) sarà applicata una riduzione pari ad 1/12
- c) nel caso di assenze superiori al limite di cui alla lettera b) sarà applicata una riduzione di un ulteriore dodicesimo per ogni ulteriori 144 ore di assenza;
- d) non si procederà alla liquidazione di compensi per la produttività qualora le assenze superassero le 864 ore (24 settimane);
7. Per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato part time, il parametro delle 72 ore, o suoi multipli, di assenza, viene ridotto in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro;
8. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 (sei) mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto decentrato integrativo, purché il dipendente non interrompa anticipatamente il proprio rapporto di lavoro con l'ente. In questo caso il dipendente non parteciperà alla suddivisione delle risorse di cui all'articolo 17 c.1 lettera a) del CCNL 01.04.1999, indipendentemente dalla durata del suo contratto di lavoro;
9. Contro la valutazione del Direttore è ammesso ricorso al medesimo e entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento della scheda di valutazione allegando una memoria scritta difensiva. Il Direttore sentito il ricorrente anche assistito da un rappresentante sindacale o dal proprio avvocato di fiducia, formula un giudizio definitivo, motivato, in forma scritta e lo comunica all'interessato entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione dello stesso, previa acquisizione delle controdeduzioni scritte del Responsabile di area che ha formulato la valutazione. La decisione del Segretario Comunale non è appellabile.



avv. 



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

10. Le somme aventi natura variabile non erogate verranno ridistribuite ai dipendenti, proporzionalmente al punteggio conseguito, con esclusione dei dipendenti oggetto delle decurtazioni. Nel caso tutti i dipendenti dell'area siano soggetti a decurtazioni le somme non liquidate costituiranno economie di bilancio.



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

Capo VIII Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 22

Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferibili al personale appartenente all'area dei Funzionari dipendenti dell'Ente (o di altro Ente in convenzione).
2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti agli incarichi.
3. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno
4. L'ente potrà comunque conferire l'incarico di E.Q. anche i dipendenti utilizzati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, fermo restando il proporzionamento dell'indennità di posizione sulla base del numero delle ore prestate.
5. Qualora non siano in servizio dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico di E.Q. per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di E.Q. anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I valori della retribuzione verranno in questo caso proporzionati rispetto a quelli della graduazione per l'area dei Funzionari, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per l'area degli Istruttori

Articolo 23

Criteri

1. Per la pesatura delle E.Q. si utilizzano i seguenti criteri:
 - A. Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
 1. Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa (da 1 a 10 punti);
 2. Complessità dei programmi da realizzare (da 1 a 5 punti);
 3. Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore (da 1 a 5 punti);
 4. Necessità di aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia (da 1 a 5 punti);
 - B. Requisiti culturali posseduti
 1. Titolo di studio: Diploma di laurea (punti 10); Diploma di scuola media superiore (punti 6);
 2. Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta (punti 4);
 3. Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti all'incarico, per i quali vengono sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno (punti 4);
 - C. Attitudini e capacità professionali
 1. Grado di competenza specialistico -professionale rispetto alle funzioni da svolgere (da 1 a 10 punti);
 2. Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate (da 1 a 10 punti);
 3. Capacità relazionale con gli amministratori, Direttore, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza (da 1 a 10 punti);

CISLFP
9/



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

4. Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne (da 1 a 10 punti);

D. Le esperienze acquisite: I punteggi sono riferiti agli ultimi dieci anni, mentre per le funzioni gestite in forma associata si considerano i servizi prestati in tutti i comuni convenzionati):

1. Esperienza acquisita presso l'Ente nell'area dei Funzionari nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa (punti 2 per anno);
2. Esperienza acquisita presso l'Ente in qualità di E.Q. (punti 4 per anno);
3. Esperienza acquisita presso l'Ente in qualità di responsabile di servizio, non E.Q. (punti 0.5 per anno);

2. La pesatura delle E.Q. sarà quindi effettuata con la scheda valutativa

Articolo 24

Criteri di graduazione

1. I criteri di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati nella seguente tabella.

Criteri generali di graduazione		Elementi specifici di graduazione	
A	Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1: Consistenza delle risorse umane (dipendenti)	
		A2: Consistenza delle risorse economiche	
B	Complessità gestionale “esterna” dell’unità organizzativa assegnata	B1: Complessità del quadro normativo	
		B2: Complessità del quadro delle relazioni	
		B3: Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	
	Complessità gestionale “interna” dell’unità organizzativa assegnata	B4: Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori)	
		B4: Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa	
C	Complessità specialistica e rilevanza dell’incarico assegnato	C1: Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	
D	Strategicità della posizione	D1: Strategicità della posizione	

Articolo 25

Pesi e punteggi

1. Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione. In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare, i pesi sono i seguenti:

Criteri generali di graduazione	Pesi %
Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	20
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	80
Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	40
Strategicità della posizione	40
Totale	180

2. La scheda di graduazione che verrà utilizzata sarà la seguente:

Criteri generali di graduazione	Elementi specifici di graduazione	Punti	Valore
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1: Consistenza delle risorse umane	Da 1 a 9	
	A2: Consistenza delle risorse economiche	Da 10 a 20	
Totale fattore		Punti massimi	10
		B1: Complessità del quadro normativo	Da 1 a 20

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B2: Complessità del quadro delle relazioni	Da 1 a 20	
	B3: Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	Da 1 a 20	
	B4: Complessità gestionale "interna"	Da 1 a 20	
Totale fattore	Punti massimi	80	
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1: Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	Da 1 a 40	
	Totale fattore	Punti massimi	40
D. Strategicità della posizione	D1: Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale per il funzionamento dell'organizzazione	Da 1 a 40	
	Totale fattore	Punti massimi	40
Totale complessivo		Punti massimi	180

3. Per assegnare l'incarico di E.Q. è necessario che la posizione da ricoprire consegua una pesatura di almeno 50 punti
4. Nel caso in cui la E.Q. fosse oggetto di convenzione e/o ricompresa in una funzione associata con altri Enti, il punteggio risultante sarà incrementato del 30%.

Articolo 26

Pesatura delle posizioni organizzative

1. Il risultato della pesatura è un'azione che si esercita senza conoscere le somme a disposizione dell'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, in modo particolare nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017. Il Nucleo, infatti, nella pesatura non è condizionato da tale importo.
2. A seguito della pesatura degli incarichi di E.Q. viene ad essi attribuita un'indennità di posizione quantificata in € 100,00 per ogni punto attribuito con la graduazione di cui al comma precedente;
3. Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione sia superiore alle somme a disposizione per tale indennità, si procederà a riduzione proporzionale delle somme individuate in relazione al punteggio attribuito dal Nucleo.

Articolo 27

Procedure di conferimento degli incarichi

1. L'Ente procede all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di posizione organizzativa. All'avviso viene data adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet e diffusione al personale interessato.
2. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso - non inferiore a 10 giorni - gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo, firmato ed autocertificato.
3. Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso interno.
4. L'Ufficio Personale provvede alla formulazione ed approvazione di una lista di aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

5. Gli aspiranti inseriti nella lista possono richiedere l'aggiornamento del proprio curriculum formativo e professionale nell'arco di vigenza della lista stessa, qualora acquisiscano titoli utili per concorrere all'affidamento degli incarichi.
6. Per la copertura di un incarico di E.Q. il Direttore prende in esame la lista degli aspiranti appartenenti al corrispondente profilo professionale. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare.
7. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Direttore individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
8. Ove possibile in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione dei titolari di E.Q. qualora siano opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa nel rispetto di quanto previsto dal Piano di prevenzione della corruzione adottato all'interno dell'ente.
9. L'Ente adotta modalità procedurali volte a dare diffusione, anche mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale, delle mappature degli incarichi di E.Q. esistenti nell'ente.
10. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più E.Q. (procedura deserta) il Direttore provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, da incaricare; inoltre, il Direttore potrà provvedere in via diretta in caso di trasferimento per mobilità presso altro ente, di licenziamento, di dimissioni volontarie, acquiescenza della E.Q. incaricata.
11. In caso di gestione associata, ex art. 30 TUEL, potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti dell'area dei Funzionari, presenti negli enti convenzionati.

Articolo 28

Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore che identifica:
 - a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione
 - b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo
 - c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico
 - d) le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.
2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

Articolo 29

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione;
2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

Articolo 30

La valutazione del personale responsabile di posizione organizzativa

- Per le E.Q. sono individuati i seguenti pesi complessivi riferiti a ciascuna macroarea:
 - Risultato di Ente, peso 10/100,
 - Risultato individuale (all'ambito di diretta responsabilità), peso 50/100,
 - Competenze professionali e manageriali, peso 30/100,
 - Capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori, peso 10/100.
- Un punteggio inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile per l'area valutativa "competenze professionali e manageriali" è definita come insufficiente e determina una valutazione negativa rilevabile, qualora resa a tali fini specifici, anche ai sensi dell'art. 55, comma 1, lettera f) -quinquies), del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.
- La fase di valutazione termina con la consegna a ciascun Responsabile della propria scheda, la quale riassume gli elementi del sistema di valutazione sopra descritti. Il punteggio totale espresso nella scheda rappresenta la valutazione individuale finale.
- Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nonché dalla contrattazione decentrata integrativa per le E.Q.
- Nel caso di valutazione negativa non consegue il diritto, neanche parziale, alla retribuzione di risultato.
- La struttura della scheda per la valutazione della performance delle E.Q. con il dettaglio dei pesi attribuiti alle aree valutative nel loro complesso risulta essere la seguente:

Ambito	Macroaree di valutazione	Elementi di valutazione	Punti
Performance organizzativa	Risultato di Ente	Risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell'Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi	10
Performance individuale	Risultati individuali	Risultati degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato, misurati attraverso appositi indicatori	50
	Competenze professionali e manageriali	Competenze ritenute rilevanti dall'ente per la posizione organizzativa/alta professionalità: - Qualità - Innovazione e propositività - Autonomia - Flessibilità - Motivazione	30
	Valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare le valutazioni	10
	Totale		100



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consiglioveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

3. Il punteggio ottenuto nella valutazione concorrerà alla determinazione dell'indennità di risultato delle E.Q. in modo proporzionale rispetto al punteggio conseguito e all'ammontare complessivo delle indennità, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Coefficiente di Riparto} \times \text{Budget indennità di risultato}}{\sum \text{Coefficienti di riparto}}$$

$\sum$

Coefficienti di riparto

Dove Coefficiente di riparto =

(Indennità di posizione attribuita) x (risultato performance %) x (% tempo lavoro)

Articolo 31

Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

- Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
- I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

www.consigliooveronanord.it

Sede legale: Comune di Villafranca di Verona - Corso Garibaldi 24, 37069

Sede operativa: Comune di Sommacampagna - Via Gidino 6, 37066

☎ 045 6911709 - ✉ PEC: consigliodibacinoveronanord@pec.it

CAPO IX ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 32

Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi** per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Sommacampagna, 13/12/2023

Il Direttore

Ing. Bombieri Andrea

Rappresentante territoriale CGIL

Rossoni Elisabetta

Rappresentante territoriale CISL

Murelli Ivan

Rappresentante interno

Zerbato Christian

