

COMUNE DI ROSSANO VENETO
Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
PER IL TRIENNIO 2023-2025

Il giorno 18.12.2024 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica nelle persone:

- Segretario Comunale e Responsabile Area Economico Finanziaria dott. Paolo Orso

la Delegazione di parte sindacale di seguito elencate:

- Rappresentanti Sindacali Territoriali

CISL FP: VIVIANA DE PRETTO

CGIL FP: LARA DONATI

CSA: ALESSANDRO BERTUZZO

Le R.S.U. aziendali:

Pellizzari Lorena

Moretti Anna Maria (ASSENTE)

Tessarolo Federica

Campagnolo Dario

al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il CCDI 2023-2025 del personale dipendente del Comune di Rossano Veneto.

Paolo Orso *Pellizzari Lorena* *Moretti Anna Maria* *Tessarolo Federica* *Campagnolo Dario* *Alessandro Bertuzzo*

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 di somministrazione a tempo determinato, con esclusione di chi effettua scavalco per eccedenza.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva l'eventuale determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. L'Amministrazione, se necessario, ai sensi dell'art.8 comma 3 del Ccnl 16.11.2022, si impegna ad avviare la negoziazione entro il primo semestre di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO).
5. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
6. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti firmatarie del contratto decentrato si incontrano entro quindici giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

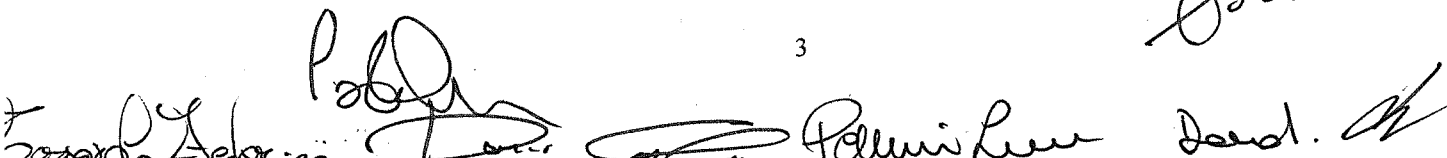
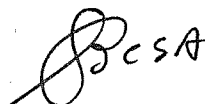
Art. 2

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. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
3. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.

Art. 3

Informazione, confronto



1. L'informazione è il corretto presupposto per il corretto 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, 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.

Art. 4

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.

Art. 5

Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori e alla RSU, apposito indirizzo di posta elettronica aziendale e locali per le assemblee sindacali retribuite.
2. 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 04.12.2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) al Servizio Organizzazione e Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
4. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali (presso l'Ente o altre sedi esterne) per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione. In caso di eventuali condizioni eccezionali e motivate, lo spostamento della data dell'assemblea dovrà essere comunicato per iscritto almeno 48 ore prima.
5. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio personale con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

CAPO III – IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6

Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, come previsto dall'art. 12 del CCNL, rispettivamente:
Area degli Operatori;
Area degli Operatori esperti;
Area degli Istruttori;
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "E.Q."
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data del 1/4/2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL sopra citato dalle precedenti aree alle attuali aree.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

TITOLO II – RISORSE E PREMIALITA'

CAPO I

Art. 7

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 2019/2021 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le risorse di parte stabile, che di quella variabile.
2. Nell'ambito dell'eventuale prima sessione negoziale che va avviata entro il 30 giugno di ogni anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di

rendicontazione, l'ente fornisce una informativa alle organizzazioni sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio delle trattative.

Art. 8
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 agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019-2021.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. 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.

CAPO II

**CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE
INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI
LAVORO**

Art. 9
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:
 - a. indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis Ccnl 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022);
 - b. indennità di turno, reperibilità, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000;
 - c. indennità specifiche responsabilità (art. 84 16.11.2022);
 - d. indennità di funzione (art. 97 CCNL), indennità di servizio esterno (art.100 CCNL).
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL 2019-2021.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. L'indennità delle specifiche responsabilità si ritiene confermata annualmente salvo comunicazione formale di variazione. Ogni variazione nell'assegnazione della responsabilità (altro ufficio, mansione ecc.) dovrà essere oggetto di revoca o di nuova sottoscrizione della scheda di attribuzione della responsabilità.

Art. 10
Indennità correlata alle condizioni di lavoro

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "P. L. L.", "D. L.", and "D. L."]

Ai sensi dell'art. 80 comma 2, lettera C, CCNL 16/11/2022 con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verrà erogata al personale un'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:

Attività esposte a rischi

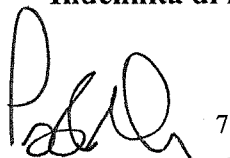
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, viene attribuita un'indennità, pari a **5 euro** giornalieri lordi per le seguenti prestazioni:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo utilizzo di automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli.
2. Il personale avente diritto all'indennità di rischio e le attività di cui al presente elenco è determinata negli operai.
3. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose da parte del dipendente.

Attività disagiate

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
2. Il disagio è riconosciuto ai dipendenti che svolgono le seguenti prestazioni di lavoro:
 - personale addetto ai servizi di assistenza domiciliare e sociale;
 - personale che, per assicurare una più ampia articolazione dell'orario di servizio al pubblico o per garantire l'assistenza necessaria al funzionamento di altri Uffici, effettua servizio, a rotazione, non rientrante come tale nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
3. In considerazione della "particolare rilevanza" del disagio connesso alle attività caratterizzate da:
 - elevato livello di operatività;
 - immediata incidenza sull'erogazione dei relativi servizi a beneficio della collettività;
 - flessibilità di orario da parte dei soggetti preposti ad espletarle.Alle categorie e ai profili professionali impegnati in tale attività, l'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un importo pari a **€ 2,00** giornalieri lordi.
4. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

Art. 11

Indennità di reperibilità



1. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 11,00 per dodici ore al giorno. Tale importo è raddoppiato a € 22,00 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sette volte in un mese, intendendo per reperibilità un servizio di durata pari a 12 ore al giorno.
3. Il Responsabile di Area assicura la rotazione tra più dipendenti, anche volontari.

Art. 12

Festivo infrasettimanale personale turnista

1. Al personale turnista che abbia prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale viene corrisposta l'indennità di turno maggiorata del 100% di cui all'art. 30, comma 5, lettera d) del CCNL 16/11/2022.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL F.L. 2019/2021)

1. In applicazione dell'art. 84 comma 1 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale che non risulti incaricato di funzioni dell'area di elevata qualificazione, di seguito elencato: compete al personale al quale sono state delegate, con atto formale, le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale e di Responsabile del Tributo.
2. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito di un valore minimo di euro 500,00 lordi annui e del valore massimo secondo il CCNL 2019-2021.
3. In caso di modifiche al presente articolo, sono obbligatorie informazione e contrattazione.

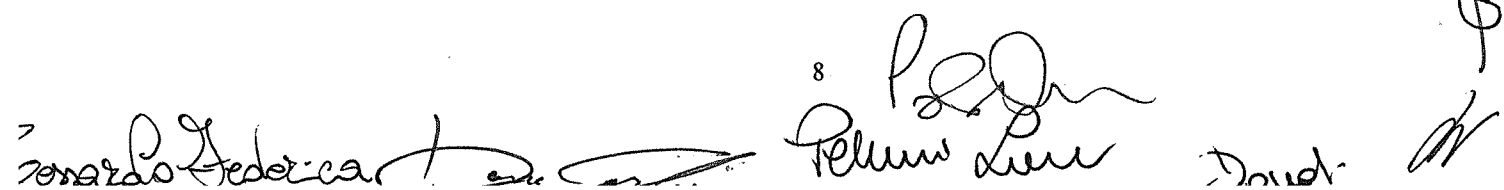
Art. 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Tali 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:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - 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;
 - 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 secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile Elevata Qualificazione del Settore competente.

Art. 15

Correlazione tra compensi di cui all'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale



- Kenneth L. Lohrman ^{POL} Secy
 William Lohrman

per il periodo prevalente. Nel caso di cessazioni l'importo medio verrà rapportato al periodo di servizio. Il budget di ciascun settore verrà decurtato in proporzione nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e l'economia verrà assegnata agli altri servizi.

-non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro per un periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione dei periodi di day hospital, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria.

Art. 17

Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-2021

1. Il budget finanziario viene ripartito fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificati dal nucleo di valutazione o OIV

Art. 18

Premi correlati alla performance individuale

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 2019-2021

1. Il budget finanziario viene ripartito fra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione sulla base della scheda in uso presso l'ente.
2. Si considera positiva una valutazione di almeno 50/100.
3. Relativamente alla parte variabile del fondo di cui all'art.79, comma 2, con esclusione delle lettere c), f), e g) del comma 3, dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 sono assegnate alla performance individuale per almeno il 30% (art. 80, comma 3).

Art. 19

Premio di maggiorazione performance individuale

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 81 CCNL 2019-2021

1. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 20% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale non tiene conto dello svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale ma solo della durata del servizio svolto durante l'anno. E' attribuita secondo l'ordine di una graduatoria stilata da ciascun dirigente tra i dipendenti di riferimento. In caso di valutazione pari merito, il premio sarà equamente distribuito fra gli aventi diritto.

CAPO III – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20

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. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.5.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) per gli *incarichi ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.5.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'*incarico ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., 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 i seguenti:

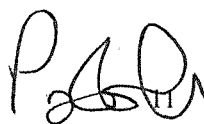
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- e) i compensi incentivanti relativi alle entrate (IMU e TARI), di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018;
- f) all'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018
- g) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

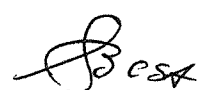
2. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali. La correlazione incentivo/premio performance si effettua sulla base del pagamento effettuato, in ciascun anno, dell'incentivo. (incentivo maturato 2022 e pagato anno 2023, produttività anno 2022 pagata anno 2023);

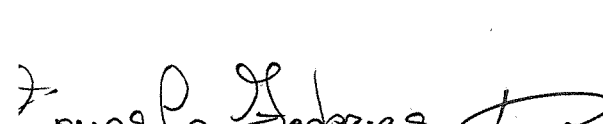
3. La retribuzione di risultato viene ridotta qualora gli incentivi superino le soglie riportate nella seguente tabella:

2.000,00-5.000,00	10%
5.000,01-7.000,00	20%
7.000,01-oltre	30%

al netto degli oneri a carico dell'ente, e comunque fino alla concorrenza del limite individuale della retribuzione di risultato (la somma retribuzione di risultato e incentivo non può essere inferiore alla retribuzione di risultato individuale), le rispettive somme restano nel fondo.





– 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 ex. PEO"; 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.

9. 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.
10. 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. 22

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. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica previa acquisizione delle valutazioni e della anzianità nel precedente ente.
4. Condizione necessaria per l'accesso alla selezione, è l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, superiori alla multa.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale.
6. 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, o comunque le ultime disponibili, tenuto conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.
7. I criteri sono i seguenti:
 - a) Incidenza della valutazione 60%
 - b) Incidenza esperienza professionale 40%

Per quanto attiene al parametro a)

Requisiti per l'accesso alla graduatoria: punteggio medio acquisito nel triennio precedente all'anno di attribuzione, o comunque le ultime disponibili; per poter partecipare il punteggio medio del triennio non deve essere inferiore a 50/100.

Per quanto attiene al parametro b):

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

14

Art. 24

Orario di lavoro - flessibilità

Art. 7 comma 4 lettera p) e artt. 34-36 CCNL 2019-2021

1. L'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro prevedono una flessibilità complessiva di mezz'ora sia in entrata che in uscita (15 minuti in entrata e 15 minuti in uscita) a partire dal 01/01/2025.
2. Tale flessibilità deve essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
3. La compensazione delle ore effettuate in meno od in più rispetto all'orario d'obbligo (36 ore per l'orario a tempo pieno) a seguito dell'utilizzo della flessibilità è indicata giornalmente come saldo. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità concordate con il dirigente/responsabile, ai sensi dell'art. 36, comma 3 CCNL 16.11.2022.
4. Alla fine del mese di dicembre si procederà all'azzeramento dei saldi orari riportando nell'anno successivo solamente l'eventuale minus orario per il quale dovrà essere assicurato il recupero entro i due mesi successivi secondo le modalità concordate con il dirigente. Lo straordinario effettuato nel mese di dicembre e regolarmente autorizzato potrà essere recuperato entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
5. Nel caso in cui alla fine del secondo mese successivo il saldo orario non sia stato recuperato, si procederà alla compensazione con eventuali ore straordinarie autorizzate. I dirigenti dovranno verificare mese per mese l'eventuale orario effettuato in meno che, se non recuperato, nei termini previsti (entro i due mesi successivi) od in quelli più ampi eventualmente concordati con il dirigente (in presenza di motivazioni eccezionali), comporterà una proporzionale decurtazione dello stipendio ferme restando le conseguenze di carattere disciplinare.
6. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario.
7. Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del CCNL qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

Art. 25

Ulteriore flessibilità oraria

art. 36 CCNL 2019-2021

1. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - si trovino in particolari situazioni di difficoltà anche non previste dai casi precedenti.
2. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente la cui presenza in determinati orari è necessaria.



Art. 26
Banca delle ore
Art. 33 CCNL 16/11/2022

1. Le parti rinviando la trattazione della banca delle ore ad un successivo regolamento.

Art. 27
Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022, la contrattazione decentrata ha la facoltà di elevare il contingente dei rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2, del Ccnl 21.05.2018.
2. Il contingente di personale da destinare a tempo parziale è riferito alle singole Aree giuridiche e corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale riferita al 31 dicembre di ogni anno.
3. La percentuale si ottiene con arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area giuridica, con esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione. Per il personale con profilo professionale di vigilanza (area istruttori e funzionari) è ammesso solo il part time verticale, essendo sottoposti a regime di orario in turni.
4. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% fino ad arrivare al 35% di ogni area giuridica in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari.
5. In detti casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 28
Welfare integrativo

1. Le parti si impegnano a valutare la fattibilità di forme di welfare integrativo aziendale da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 82 del CCNL 16/11/2022.

Art. 29
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 7 comma 4 lettera m) CCNL 2019-2021

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute

e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 30

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno sette ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia locale e addetti alla vigilanza;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali nel campo museale;
 - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza
2. In tutte le altre ipotesi per avere diritto al buono pasto bisogna effettuare almeno 7 ore nella giornata lavorativa al netto di minimo 30 minuti e massimo 2 ore deputati alla pausa pranzo.

TITOLO IV - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

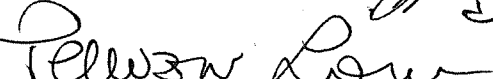
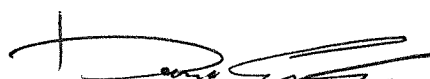
Accesso agli atti delle organizzazioni sindacali

1. Le organizzazioni sindacali hanno diritto di accesso ai dati ed informazioni riguardanti la ripartizione e distribuzione del salario accessorio esclusivamente in forma aggregata e non nominativa, al fine di effettuare i riscontri della contrattazione collettiva integrativa sull'utilizzo delle risorse. (sentenza Consiglio di Stato -sezione VI, Sentenza 30 agosto 2021, n. 6098).

Art. 32

Interpretazione autentica

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 con lettera raccomandata. 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 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo 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.



Art. 33
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il presente contratto sostituisce per quanto disciplinato ogni precedente contrattazione a qualsiasi titolo effettuata, rimangono invece valide le clausole della contrattazione integrativa, alle quali si rinvia, non disciplinate in questa sede e in quanto compatibili con i vigenti CCNL.

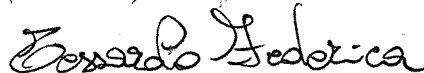
La Delegazione di Parte Pubblica

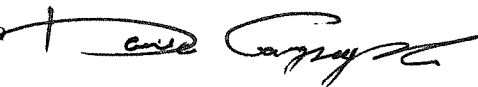
don. Paolo Orso 

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Pellizzari Lorena 

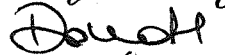
Moretti Anna Maria (ASSENTE)

Tessarolo Federica 

Campagnolo Dario 

Rappresentanza Sindacale Territoriale:

CISL FP VIVIANA DE PRETTO 

CGIL FP LARA DONATI 

CSA ALESSANDRO BERTUZZO 