

COMUNE DI MAROSTICA

VIA L. TEMPESTA, 17 - 36063 MAROSTICA (VICENZA)

Codice Fiscale 82000830248 Partita IVA. 00255650244

www.comune.marostica.vi.it

Pec : protocollo.comune.marostica.vi@pecveneto.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MAROSTICA PER IL TRIENNIO 2023 / 2025.

- Parte normativa -

Il giorno ventotto del mese di dicembre dell'anno duemilaventitré (28.12.2023) nella sede municipale di Marostica ha avuto luogo l'incontro tra

- la delegazione trattante di Parte pubblica nelle persone del dott. Marco Albano, Segretario Generale, del dott. Gabriele Dal Zotto, Vicesegretario, e della dott.ssa Silvia Fabris, Responsabile dell'Area 2 – Servizi finanziari e Risorse Umane,

e

- le Organizzazioni Sindacali, la cui delegazione risulta composta da

R.S.U.

RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA

Ret. Per

Marco Albano UIL FPL
Alberto Pignatelli CISL FP
Donatella FP CAIL

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
2023/2025
Comune di Marostica (VI)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MAROSTICA PER IL TRIENNIO 2023 / 2025

- Parte normativa -

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) è stato stipulato tra il Comune di Marostica (VI) e l'Associazione dei Comuni della Provincia di Verona (ACIPRO) per il triennio 2023/2025.

Il CCI ha lo scopo di definire le condizioni di lavoro, i diritti e i doveri dei dipendenti del Comune di Marostica, nonché le modalità di risoluzione delle controversie.

Il CCI è stato approvato dal Consiglio Comunale del Comune di Marostica.

Il CCI è in vigore dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

Art. 1

Delet

PREMESSE	5
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	9
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	9
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza e verifiche	9
Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	10
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI	11
Art. 3 – Obiettivi e strumenti	11
Art. 4 – Informazione, confronto e organismo paritetico	11
Art. 5 – Contrattazione collettiva integrativa	12
Art. 6 - Assemblee sindacali	12
Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali	13
TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE	14
CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	14
Art. 8 – Classificazione	14
Art. 9 – Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale	14
TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	16
CAPO I – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	16
Art. 10 – Conferimento incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	16
Art. 11 – Fondo per remunerare le Elevate Qualificazioni	16
CAPO II – RISORSE E PREMIALITA'	18
Art. 12 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)	18
Art. 13 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 80 CCNL)	18
Art. 14 – Principi, criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	19
Art. 15 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	21
Art. 16 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	22
Art. 17 – Differenziazione del premio individuale (art. 80 CCNL)	22
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	23
Art. 18 – Principi generali	23
Art. 19 – Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche all'interno delle aree	24
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I	
COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	28
Art. 20 – Principi generali	28
Art. 21 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro	28
Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità	30
Art. 23 – Compensi previsti da Particolari disposizioni di legge	34
Art. 24 – Risorse destinate ai piani di welfare integrativo	36
Art. 25 – Indennità di reperibilità	37
Art. 26 – Principi generali	38
Art. 27 – Indennità di servizio esterno	38
Art. 28 – Indennità di funzione	39
Art. 29 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	39
Art. 30 – Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada	40
CAPO VI – SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	41
Art. 31 – Principi generali	41
Art. 32 - Personale docente delle scuole dell'infanzia	41
Art. 33 - Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia	41

Art. 34 - Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali.....	42
Art. 35 - Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali	42
Art. 36 - Personale docente dei centri di formazione professionale	42
Art. 37 - Formazione continua.....	42
Art. 38 - Progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione del nuovo CCNL.	42
Art. 39 - Coordinatore pedagogico.....	42
TITOLO IV – LAVORO A DISTANZA.....	43
CAPO I – LAVORO AGILE.....	43
Art. 40 – Principi generali.....	43
Art. 41 – Accesso al lavoro agile.....	43
CAPO II – LAVORO DA REMOTO.....	45
Art. 42 – Accesso al lavoro da remoto.	45
TITOLO V – DISPOSIZIONI INERENTI ALLA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	46
Art. 43 – Elevazione limiti in materia di turni.....	46
Art. 44 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	46
Art. 45 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	47
Art. 46 – Limite individuale annuo banca delle ore	47
Art. 47 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria	48
Art. 48 – Orario multi periodale	49
Art. 49 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale	49
Art. 50 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario.....	49
Art. 51 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.....	50
Art. 52 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	50
Art. 53 – Modalità di riduzione dell'orario di cui all'art. 22 CCNL 01.04.1999.....	51
Art. 54 – Criteri per la definizione di incentivo economico al personale utilizzato per attività di docenza.....	51
Art. 55 – Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale	52
TITOLO VI – SEZIONE PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	53
Art. 56 - Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione.....	53
Art. 57 - Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, sociosanitario e socioassistenziali e cambio delle consegne.	53
Art. 58 - Formazione continua.	53
Art. 59 - Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali.....	53

PREMESSE

LE PARTI

- Richiamati:
 - il Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) dei dipendenti del **Comune di Marostica** sottoscritto in data 30.12.2019 per il triennio 2019-2021 e la Parte economica 2020 sottoscritta in data 31.12.2020;
 - il Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) dei dipendenti dell'**Unione Montana Marosticense** sottoscritto in data 28.02.2020 per il triennio 2019-2021 e la Parte economica 2020 sottoscritta in data 30.12.2020;
 - l'Accordo per l'integrazione del C.C.I. del triennio 2019-2021 con gli istituti contrattuali previgenti per il personale dell'ex Unione Montana Marosticense. Parte giuridica ed economica anno 2021, sottoscritto in data 16.12.2021 (prot. 29585 del 21.12.2021);
 - L'Accordo decentrato integrativo "ponte" per l'anno 2022 sottoscritto in data 23.12.2022;
 - L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Marostica per il triennio 2023-2025 – parte normativa - sottoscritta tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali in data 21 dicembre 2023;
- Ricordato che, in attuazione del Piano di liquidazione e successione dell'Unione Montana Marosticense cessata al 31.12.2020, n. 23 dipendenti dell'Ente soppresso sono stati acquisiti con decorrenza dal 01.01.2021 alle dipendenze del Comune di Marostica in aggiunta ai 64 dipendenti già in servizio;
- Vista le deliberazioni della Giunta Comunale
 - n. 226 in data 02.11.2023, con cui l'Amministrazione comunale ha fornito gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del CCNL 16/11/2022, finalizzata alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo 2023/2025 e della parte economica 2023;
 - in data 28.12.2023, immediatamente eseguibile, di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente –parte normativa triennio 2023/2025 e parte economica anno 2023 - nell'identico testo sottoscritto tra le parti in data 21 dicembre 2023;

SOTTOSCRIVONO

il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023/2025

DANDOSI RECIPROCAMENTE ATTO DI QUANTO SEGUE:

Contratti

1. in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, il quale disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023;
2. il CCI "ponte" sottoscritto per l'anno 2022, nelle more della stipula del nuovo CCI 2023/2025, ha già prodotto effetti per l'anno 2023 in quanto, ai sensi dell'art. 2 'Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria' del medesimo CCI, esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

Performance organizzativa e individuale

3. con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 08.04.2021 è stata approvata la nuova disciplina del sistema di valutazione permanente della performance del personale dipendente;

4. il Piano della performance 2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 02.02.2023 e ss.mm.ii., individua gli obiettivi il cui raggiungimento sarà valutato al fine della corresponsione della performance organizzativa ed individuale;
5. è stato previsto un aggiornamento del Piano della performance approvato ad inizio anno 2023, per effetto dell'aggiornamento della struttura organizzativa dell'ente decorrente dal 1° luglio 2023 e per effetto dello stanziamento, da parte dell'Amministrazione comunale, di apposito budget per un nuovo obiettivo trasversale "eventi e manifestazioni" in attuazione del Punto 1 delle Dichiarazioni congiunte (pag. 23) del CCI 2022 sottoscritto in data 23/12/2022;

Quantificazione delle risorse

6. il Fondo risorse decentrate del Comune di Marostica è stato costituito con determinazione R.G. n. 866 del 04.11.2023, previa acquisizione del parere dell'Organo di revisione, come da prospetto allegato sub "A" al medesimo atto;
7. il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023 è stato quantificato tenendo conto, oltre al limite storico del Comune di Marostica, anche di quota-parte del limite dell'ex Unione Montana Marosticense in misura pari al 95,58% corrispondente alla proporzione delle unità di personale riassorbite da Marostica (n. 21,64) rispetto al totale dei dipendenti dell'Unione (n. 22,64) alla data di scioglimento, il 31.12.2020;
8. in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 (convertito in l. 58/2019) e del D.M. 17.3.2020, sono state calcolate le unità di personale in servizio al 31.12.2023 (dato atteso) rispetto a quelle in servizio al 31.12.2018 (tenendo conto, nel computo, anche del personale dell'ex Unione Montana Marosticense successivamente trasferito al Comune di Marostica dal 01.01.2021), riscontrando una lieve diminuzione e quindi la non facoltà di incrementare il citato limite;
9. il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023 come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., verrà comunque ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni e cessazioni intervenute alla data del 31.12.2023;
10. le Parti sono consapevoli che, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia, questo potrà comportare la necessità di una rivisitazione del fondo per le risorse decentrate e/o delle risorse per le posizioni organizzative per l'anno 2023;

Incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative)

11. con deliberazione di Giunta comunale n. 205 del 31.12.2020, per effetto dello scioglimento dell'Unione Montana Marosticense e della reincorporazione del relativo personale, la struttura comunale è stata riorganizzata in 7 Aree funzionali, con decorrenza dal 1° marzo 2021;
12. con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 25.02.2021 è stata aggiornata la graduazione delle posizioni organizzative, prevedendo una spesa annua teorica di € 99.970,00 comprensivi delle retribuzioni di risultato, sempre con decorrenza dal 1° marzo 2021;
13. con deliberazione di Giunta comunale n. 293 del 30.12.2022 sono state aggiornate la struttura organizzativa dell'Ente e, quindi, la graduazione delle posizioni organizzative, prevedendo una spesa annua teorica di € 104.007,50 comprensivi delle retribuzioni di risultato, con decorrenza dal 1° gennaio 2023;
14. con deliberazione di Giunta comunale n. 135 del 03.07.2023 sono state aggiornate la struttura organizzativa dell'Ente e, quindi, la graduazione delle posizioni organizzative, prevedendo una spesa annua teorica di € 101.250,00 comprensivi delle retribuzioni di risultato, con decorrenza dal 1° luglio 2023;

Utilizzo delle risorse

15. l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è definito come dal prospetto allegato sub "A";
16. non vi sono i presupposti per l'attivazione dell'istituto dell'indennità di funzione, come già indicato all'art. 13/bis del CCI 2019/2021 del personale dell'ex Unione e nelle premesse dell'Accordo "ponte" per l'anno 2022;

Lavoro straordinario

17. la quantificazione del Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario dell'anno 2023 è stata effettuata con determinazione R.G. n. 58 del 11.02.2023, come successivamente integrata con determinazione R.G. n. 866 del 04.11.2023; le risorse dell'anno 2023 risultano pertanto pari a 31.696,00 per
18. il limite del lavoro straordinario è stato quantificato in € 32.696,00 tenendo conto, oltre al limite storico del Comune di Marostica (€ 26.000,00), anche di quota-parte del limite dell'ex Unione Montana Marosticense (€ 7.006,00) in misura pari al 95,58% (€ 6.696,00) corrispondente alla proporzione delle unità di personale riassorbite da Marostica (n. 21,64) rispetto al totale dei dipendenti dell'Unione (n. 22,64) alla data di scioglimento, il 31.12.2020;
19. Le risorse all'uopo impegnate per l'anno 2023 risultano dunque pari ad euro 1.000,00 per il personale di Polizia locale comandato al Consorzio NEVI ed euro 31.696,00 per il restante personale, escluso – ai sensi dell'art. 19, co. 4 del CCNL 16/11/2022 e fatte salve le previsioni dell'art. 20 – il personale incaricato di Elevata Qualificazione;

Trattamento accessorio degli Agenti di Polizia locale

20. a decorrere dal 1° luglio 2022, il personale di vigilanza appartenente all'Area 5 - Polizia Locale e Protezione civile è assegnato in comando al Consorzio di Polizia Locale Nord Est Vicentino, in esecuzione della deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 28.04.2022, di approvazione della "CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE TRA IL COMUNE DI MAROSTICA, IL COMUNE DI PIANEZZE, IL COMUNE DI NOVE ED IL CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE "NORDEST VICENTINO" CON SEDE A THIENE – periodo dal 01.07.2022 al 31.12.2024", la quale prevede in Particolare all'art. 2: *"Gli operatori di Polizia Locale dipendenti dai Comuni di Marostica e di Nove (il Comune di Pianezze non ha dipendenti in area di Vigilanza) saranno posti alle dipendenze gerarchico-funzionali del Consorzio di Polizia Locale Nordest Vicentino. In ragione della gestione in forma associata del servizio di polizia locale, al fine di perseguire il miglior coordinamento e standard qualitativo, nonché la piena valorizzazione delle risorse umane, il personale di vigilanza del Comune di Marostica sarà assegnato in comando al Consorzio di Polizia Locale Nordest Vicentino, ai sensi dell'art. 30 ultimo comma del D. Lgs. 165/2001, per il tempo di lavoro d'obbligo e per la durata della presente convenzione. I relativi oneri sono a carico del bilancio e delle risorse per la contrattazione decentrata del Comune di Marostica. Il salario accessorio del personale comandato potrà essere erogato direttamente dal Consorzio sulla base degli accordi sindacali vigenti presso lo stesso, nei limiti di budget fissati dal Comune per detto personale e previo trasferimento delle risorse finanziarie da parte di quest'ultimo."*;
21. con nota prot. n. 1740/2022 del Consorzio di Polizia Locale "Nordest Vicentino", acquisita sub prot. 16413-05/07/2022 e trasmessa alle OO.SS. ed RSU con prot. n. 16414 in data 05/07/2022, sono state chiarite le "Caratteristiche gestionali del servizio di polizia locale decorrenza 01.07.2022";
22. con Determinazione R.G. 866 del 04.11.2023 è stata impegnata a titolo di trasferimento corrente al NEVI per l'esercizio delegato delle funzioni di Polizia Locale con applicazione del CCI ivi vigente, anche per il personale di vigilanza dipendente del Comune di Marostica ed assegnato in comando al Consorzio ai sensi dell'art. 30, ultimo comma, del D. Lgs. 165/2001, così come disposto con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 28.04.2022, la somma complessiva di € 73.379,41 così composta:
- Performance organizzativa finanziata con proventi da sanzioni per violazioni al Codice della Strada: € 16.240,00;
 - Performance individuale: € 3.476,00;
 - Indennità di servizio esterno: € 3.208,35;
 - Indennità di turno: € 17.682,86;
 - Oneri previdenziali: € 10.070,59

quanto sopra con imputazione al cap. 972 COMANDO AGENTI PRESSO IL CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE NORDEST VICENTINO (ART. 30 ULTIMO COMMA D. LG. 165/2001): SALARIO ACCESSORIO E ONERI RIFLESSI

- IRAP sul predetto salario accessorio: € 3.451,61 con imputazione al cap. 973 COMANDO AGENTI PRESSO IL CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE NORDEST VICENTINO (ART. 30 ULTIMO COMMA D. LG. 165/2001): IRAP
- Contribuzione al Fondo Perseo Sirio: € 19.250,00 con imputazione al cap. 975 COMANDO AGENTI PRESSO IL CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE NORDEST VICENTINO (ART. 30 ULTIMO COMMA D. LG. 165/2001): PREVIDENZA COMPLEMENTARE;

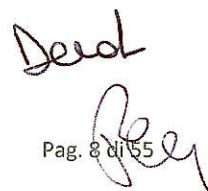
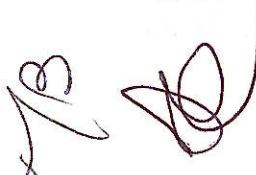
Trattamento accessorio del Segretario comunale

23. con riferimento alla spesa per il trattamento accessorio del Segretario Generale, che concorre al limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017: nel mese di gennaio 2022 è terminato il servizio - in convenzione con il Comune di Nove - del dott. Lavedini, che ha poi svolto un periodo a scavalco fino a marzo; la sede è rimasta successivamente vacante fino all'incarico a scavalco del dott. Orso, il quale ha terminato in agosto 2022; dal 19 settembre 2022 ha svolto incarico a scavalco il dott. Albano, il quale è poi diventato titolare dal 01.11.2022 in. Nell'anno 2023 è stata erogata indennità di risultato al Segretario Lavedini ed è previsto erogare indennità di posizione e maggiorazione al Segretario Albano, per una spesa presunta di € 21.644,31;
24. in attuazione della deliberazione di Consiglio comunale n. 55 in data 16/11/2022, il Segretario comunale svolge servizio in convenzione con i Comuni di Polverara e Montegaldella, con Marostica capo fila su cui grava il 66,67% degli oneri finanziari.

Disciplina dell'orario di lavoro e istituti correlati

25. con delibera di Giunta comunale n. 89 del 28.04.2022, dopo un processo di condivisione e confronto (incontri del 18.10.2021, 25.10.2021, 12.11.2021 e 22.04.2022), è stato approvato il nuovo "Regolamento comunale disciplinante l'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di Marostica e gli istituti collegati."
26. Il medesimo regolamento è stato oggetto di aggiornamento in attuazione del CCNL sottoscritto il 16/11/2022; la proposta di modifica è stata trasmessa dal Segretario generale alle Parti sindacali con prot. 13310 del 19/05/2023; è stata esaminata nella riunione di contrattazione decentrata del 29.05.2023; è stata modificata in seguito al recepimento di alcune richieste avanzate dalle Parti sindacali; è stata nuovamente illustrata nella riunione di contrattazione decentrata del 19.07.2023. Le modifiche sono state approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 190 del 14.09.2023 ad oggetto "ADEGUAMENTO AL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022 DEL VIGENTE REGOLAMENTO COMUNALE DISCIPLINANTE L'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MAROSTICA E GLI ISTITUTI COLLEGATI. APPROVAZIONE MODIFICHE CON EFFICACIA DAL MESE DI OTTOBRE 2023." Le modifiche regolamentari hanno riguardato, fra l'altro, l'adozione di misure di ampliamento della flessibilità oraria, volte a favorire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del personale dipendente, in linea con il Piano di azioni positive 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 142 del 13/07/2023.

Tutto ciò premesso, fra le Parti si conviene e si stipula quanto segue.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto Integrativo (d'ora in poi CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali relativo sottoscritto il 16/11/2022 relativamente al triennio 2019/2021 (d'ora in poi CCNL) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Marostica di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrato nel Comparto delle Funzioni Locali.
2. Al personale distaccato o comandato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale, si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
3. Al personale di Polizia Locale dipendente del Comune di Marostica comandato presso il Consorzio di Polizia Locale Nord Est Vicentino (d'ora in poi NEVI) e posto alle dipendenze gerarchico-funzionali di quest'ultimo ai sensi dell'art. 30 ultimo comma del D. Lgs. 165/2001 in ragione della convenzione per la gestione associata delle funzioni di polizia locale, stipulata per il periodo 01.07.2022-31.12.2024 eventualmente prorogabile, si applicano gli accordi sindacali vigenti nel tempo presso il NEVI. Il salario accessorio del personale di Polizia Locale comandato viene erogato direttamente dal medesimo Consorzio, nei limiti di budget fissati dal Comune di Marostica. I relativi oneri sono a carico del bilancio e del Fondo delle risorse per la contrattazione decentrata del Comune di Marostica, il quale impegna le risorse presunte a titolo di trasferimenti a favore del NEVI in fase previsionale e le liquida al Consorzio stesso in sede consuntiva, previa verifica di quanto effettivamente dovuto in base alla normativa e agli accordi vigenti.
4. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato, le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere ricomprese nell'ambito del finanziamento complessivo della scelta strategica che dà luogo ai relativi rapporti.¹
5. Il CCI ha validità triennale e disciplina in Particolare le materie di cui allo stesso art. 7, co. 4, del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2025.
6. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
7. Ai sensi dell'art. 8, co. 1, del CCNL, i criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.²
8. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei CCI e/o in Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto, i quali divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
9. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito del Comune di Marostica.
10. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata (PEC) almeno 6 mesi prima

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

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

della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano comunque in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo CCI.

11. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle Parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
12. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, co. 8, del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le Parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
13. Per quanto non previsto dal presente CCI trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.
14. L'Amministrazione comunale, ai sensi dell'art. 8, co. 3, del CCNL 16/11/2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione di norma entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. In ogni caso, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione comunale si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCI, ai sensi dell'art. 3, co. 5, del CCNL, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire e definire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica, che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo CCI.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.
7. Le Parti si impegnano a dare massima diffusione, tra il personale, degli eventuali accordi di interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al comma 9 del precedente articolo.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato agli articoli da 3 a 10 del CCNL del 16/11/2022, che integrano il presente CCI per quanto espressamente previsto.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione comunale e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere conflitti.
3. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, improntate alla partecipazione consapevole, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
4. 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.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale ai sensi dell'art. 9 CCNL 21.05.2018).
7. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione;
 - la contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti.
8. Alle Organizzazioni Sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 – Informazione, confronto e organismo paritetico

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL 16/11/2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, almeno 5 giorni lavorativi prima l'adozione dell'atto, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende attuare.
3. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le Parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le Parti si

confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

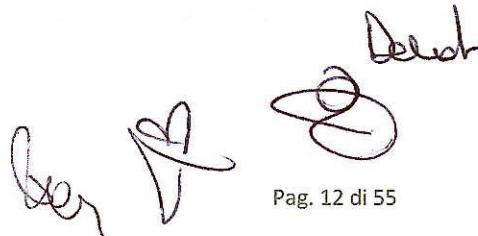
4. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
5. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 70 dipendenti e costituisce una modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, al fine di formulare proposte all'Ente o alle Parti negoziali della contrattazione integrativa.
6. Le funzioni e i compiti dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione sono riassunti all'art. 6 del CCNL 16/11/2022 al quale si rimanda.
7. Nel caso che l'Organismo non sia stato istituito, le materie ad esso delegate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 CCNL16/11/2022.
8. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, le Parti possono prevedere anche l'istituzione di tavoli tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale.
9. Gli esiti dei lavori degli eventuali tavoli tecnici saranno riportati al tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

Art. 5 – Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL 16/11/2022.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.
4. Le Parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di Particolare interesse o complessità o che richiedano Particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri sono convocati dall'Amministrazione comunale e vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 6 - Assemblee sindacali

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



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

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione comunale assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'Amministrazione comunale mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione comunale, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04/12/2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni prima) al Servizio Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

³ Cfr. art. 3 lett. b) – e) b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU; c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998; d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998; e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 8 – Classificazione

1. L'Amministrazione comunale il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 16/11/2022, provvede per il personale presente in servizio, all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B allegata al CCNL.
2. Al personale automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione è attribuito lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione indicato nella tabella G del CCNL, e il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle Progressioni Economiche, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale.
3. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle Aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza.

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

1. Le progressioni tra le Aree possono aver luogo attraverso una "procedura a regime" ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3 del D.L. 80/2021⁴ o attraverso una "procedura transitoria"⁵.
2. L'Amministrazione comunale ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, fornisce informativa sul Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), e al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dell'Amministrazione di appartenenza, apre il confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022, per determinare i criteri per l'effettuazione della "procedura transitoria", come previsto dall'art. 13, co. 6, del CCNL, sulla base degli elementi di valutazione di cui al comma 7 dello stesso articolo.

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

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

3. La progressione tra le Aree con "procedura ordinaria" avviene attraverso l'utilizzo delle risorse derivanti dalle ordinarie facoltà assunzionali. In tal caso occorre garantire che una percentuale, almeno pari al 50% del personale reclutato, sia riservata all'accesso dall'esterno.
4. La progressione tra le Aree mediante la "procedura transitoria" deve essere attuata entro il termine del 31.12.2025, con procedure valutative, in deroga anche al titolo di studio, cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del CCNL⁶.
5. Le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse previste nella Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018.
6. Per le progressioni mediante "procedura transitoria" non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili dedicata all'accesso dall'esterno.
7. L'Amministrazione comunale si impegna nel quadro di costituzione del fondo per l'anno 2023 a quantificare lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 per l'applicazione dell'istituto delle progressioni tra le Aree previsto dall'art. 16, co. 6, del CCNL 16/11/2022.
8. In caso di passaggio all'Area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Il dipendente conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
9. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova Area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa Area.

⁶ Per la regolamentazione delle procedure "straordinarie", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è prevista dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022, il confronto è stato aperto con nota prot. n. 29199 del 18.11.2023, con cui il Segretario generale ha trasmesso alle Parti sindacali una bozza di "REGOLAMENTO COMUNALE PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13, COMMI 6, 7 ED 8 DEL CCNL 16.11.2022", la quale è stata successivamente oggetto di esame al tavolo delle relazioni sindacali del 29.11.2023 e le proposte di modifica delle Parti sindacali sono state interamente recepite dalla Parte datoriale, prima dell'approvazione del predetto Regolamento, avvenuta con Deliberazione di Giunta comunale n. 245 del 30.11.2023.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 – Conferimento incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. L'Amministrazione comunale istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) direzione di unità organizzative complesse; b) alta professionalità.
2. Gli incarichi di EQ possono essere affidati al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.
3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ sono materia di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL. Pertanto l'Amministrazione comunale prima dell'adozione deve darne comunicazione alle Parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione comunale contestualmente all'invio dell'informazione.
5. I criteri per la graduazione delle posizioni, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, sono materia di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL. Pertanto l'Amministrazione comunale prima dell'adozione deve darne comunicazione alle Parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione comunale contestualmente all'invio dell'informazione.
6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli Enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ; continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL (Risorse decentrate) e l'avvio del confronto.
7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, dell'art.79 CCNL nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 11 – Fondo per remunerare le Elevate Qualificazioni

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli Enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, co. 1, del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, co. 7, del CCNL 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7, co. 4, lett. u) del CCNL 16/11/2022.
4. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
5. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti all'incarico, nonché della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
6. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) La valutazione, secondo la scheda prevista nel sistema di misurazione e valutazione è espressa con un punteggio da 0 a 150, va correlata anche alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
7. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL e nel rispetto del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'OIV, è fissata nel 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*⁷. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.
8. I trattamenti accessori che specifiche disposizioni contrattuali o di legge prevedono a favore dei titolari di incarico di EQ sono erogati in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, così come previsto dal comma 1, dell'art. 20 'Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ' del CCNL. In particolare, i compensi di cui alla lettera h) del predetto comma 1 sono corrisposti in aggiunta alla retribuzione di risultato.

⁷ Modifica al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 183 del 24.08.2022 (cfr. Art. 22 'Sostituzione del Responsabile del Servizio', quinto comma).

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

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale per quanto riguarda sia le risorse di parte stabile, sia le risorse di parte variabile.
2. Nell'ambito della sezione negoziale di cui all'art. 1, co. 14, del presente CCI, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
3. La costituzione del fondo, anche provvisoria, avviene di norma all'avvio delle trattative di cui all'art. 1, co. 14, del presente CCI, ed è oggetto di tempestiva comunicazione alle Parti sindacali, che potranno formulare eventuali osservazioni.
4. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, co. 3, del CCNL 21/05/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti.

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

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000
 - i. differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
 - j. risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79, co. 2, del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 50% alla performance individuale⁸.
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.

⁸ L'art. 80, co. 3, del CCNL 16/11/2022 prevede una destinazione minima del 30%.

Art. 14 – Principi, criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Ai sensi dell'art. 1, co. 7, del Sistema di valutazione della performance, l'implementazione degli istituti premianti è subordinata alla disponibilità finanziaria ed è disciplinata da apposite disposizioni che tengono conto, in ogni caso, della performance misurata negli anni dal sistema di valutazione. Il sistema di valutazione prevede metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
2. Le norme contrattuali, con riferimento al sistema premiante del personale, danno le seguenti indicazioni (art. 1, co. 9, del Sistema di valutazione della performance):
 - a) i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - b) l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo (e quindi al risultato) e/o all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema permanente di valutazione;
 - c) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai soli lavoratori coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi e che ottengono i risultati minimi previsti;
 - d) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti soltanto a conclusione del processo periodico di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
 - e) i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti anche in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) o in analoghi strumenti di programmazione ove adottati;
 - f) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione comunale, le Parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
 - b) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - c) le risorse, attraverso il sistema di valutazione permanente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - d) 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 comunale, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - e) la performance organizzativa e 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.
4. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13, secondo i seguenti criteri:

- g) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) unico metodo di valutazione indipendentemente dalla categoria di inquadramento per tutto il personale appartenente al medesimo raggruppamento⁹ secondo il vigente sistema di valutazione della performance;
- d) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, con la misurazione dei risultati attestati a consuntivo e certificati dal nucleo di valutazione, nel rispetto del ciclo della performance di cui all'art. 11 del vigente sistema di valutazione permanente della performance del personale dipendente del Comune di Marostica;
- e) informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza con comunicazione per iscritto, anche via mail, affinché ciascun dipendente interessato ne abbia piena conoscenza, così come previsto all'art. 2, co. 7, del vigente sistema di valutazione permanente della performance del personale dipendente del Comune di Marostica;
- f) informazione ai dipendenti dei risultati ottenuti sulla base della reportistica finale;
- g) valutazione dei comportamenti organizzativi individuali sulla base di parametri diversificati per titolari di posizione organizzativa ora EQ (art. 7 del Sistema di valutazione della performance e allegato B) e restante personale (art. 4 del Sistema di valutazione della performance e allegato A), da effettuarsi nel rispetto del ciclo della performance (art. 11 del Sistema di valutazione della performance);
- h) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- i) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- j) comunicazione nel corso dell'anno da parte del Responsabile di Area, ove lo ritenga opportuno oppure su specifica richiesta scritta del dipendente interessato, della valutazione tendenziale (art. 5, co. 5, del Sistema di valutazione della performance);
- k) informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il Responsabile di Area di riferimento nel caso di valutazione non positiva, secondo quanto previsto all'art. 5, co. 4, del Sistema di valutazione della performance;
- l) i dipendenti partecipano alla ripartizione del salario accessorio correlato alla performance solo qualora siano inseriti nel PEG e la loro prestazione non sia inferiore a 120 giorni nell'anno solare (art. 4, co. 8, del Sistema di valutazione della performance); inoltre, non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore o pari a 120 giorni anche non continuativi;
- m) sono esclusi dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance
 - m.1) il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno *ad personam* sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex artt. 90 e 110 D.Lgs n.267/2000);
 - m.2) i dipendenti assegnatari di incarichi di Elevata Qualificazione;
 - m.3) il personale dipendente comandato o in distacco presso altri Enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi Enti;
- n) al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nell'attuazione degli obiettivi ritenuti strategici dall'Amministrazione, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio, come di seguito precisato.
 - n.1) Ai fini del calcolo della presenza in servizio, di cui si tiene conto per la distribuzione del budget per il solo parametro i) della lettera a) del comma 2 dell'art. 4 del Sistema di valutazione della

⁹ La vigente "Disciplina del sistema di valutazione permanente della performance del personale dipendente" prevede modalità di valutazione distinte per a) dipendenti (parte seconda), b) titolari di posizione organizzativa ora EQ (parte terza) e c) segretario comunale (parte quarta).

performance (scheda di valutazione), si parte da una base teorica/convenzionale di 365 giorni di presenza, in proporzione all'orario di lavoro (tempo parziale – tempo pieno) e alla durata della prestazione lavorativa. Ai sensi dell'art. 4, co. 6, del Sistema di valutazione della performance, non sono da considerarsi assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente¹⁰;
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33¹¹;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)

n.2) Ai sensi dell'art. 4, co. 7, del Sistema di valutazione della performance, i Responsabili dei servizi tengono conto dell'orario di lavoro a tempo parziale e della presenza in servizio per la determinazione del grado di partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa di cui all'art. 2, co. 4, del medesimo Sistema.

- o) nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6;
- p) al personale in congedo per maternità (ivi compresi l'estensione per complicanze e il congedo parentale), assente per infortunio sul lavoro o per malattia per un periodo pari o superiore a sei mesi, anche non continuativo, ed anche nel caso in cui la loro prestazione sia stata inferiore a 120 giorni nell'anno solare, è attribuita la valutazione relativa al periodo di servizio prestato.
- q) I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, come previsto al precedente art. 1, co. 4, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

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

1. È destinato al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) del CCNL 16/11/2022, il 50% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 80 comma 2 lett. c), d), e), f), h), j), k);
2. A ciascuna area in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta della ripartizione delle risorse destinate a valorizzare la performance organizzativa definita dalla contrattazione integrativa.
3. Il budget è commisurato alle unità di personale in servizio nell'anno di riferimento, come individuate nell'articolo precedente.

¹⁰ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

¹¹ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

4. Il budget finanziario di area viene ripartito fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente. Il grado di raggiungimento è espresso in termini percentuali da 0 a 100.
5. Al fine di valorizzare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio, come previsto al comma 4, lett. n.2), dell'articolo precedente.¹²
6. Le risorse destinate alla performance organizzativa eventualmente risparmiate per effetto del mancato raggiungimento di uno o più obiettivi andranno ad incrementare la quota di risorse destinate alla performance individuale.

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

1. È destinato al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale, di cui all'art. 80, co. 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, il restante 50% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. c), d), e), f), h), j), k).
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono i dipendenti dell'Ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi effettuata da ciascun responsabile di area, secondo il vigente Sistema di valutazione della performance, e purché detta valutazione sia considerata positiva, ponderando il premio teorico spettante con i coefficienti 'orario di lavoro' e 'giornate di servizio' nell'anno oggetto di valutazione.
3. Per l'assegnazione dei premi correlati alla performance individuale, si tiene conto del punteggio della scheda di valutazione come eventualmente riparametrato dopo l'applicazione della norma di riequilibrio di cui all'art. 5, co. 7, del Sistema di valutazione della performance, finalizzata a garantire l'equa distribuzione del premio nei casi ivi previsti.

Art. 17 – Differenziazione del premio individuale (art. 80 CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella scheda di valutazione, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, co. 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La quota massima di personale valutato, a cui detta maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10%.
3. In caso di parità di punteggio, avrà diritto alla maggiorazione il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Marostica, computando a tal fine anche l'eventuale periodo svolto presso l'ex Unione Montana Marosticense e l'ex Unione dei Comuni del Marosticense.

¹² Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le Parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Art. 18 – Principi generali

1. L'art. 14 del CCNL 16/11/2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo CCNL.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
3. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementata di euro 350.
4. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
5. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la cui iscrizione sia funzionale all'attività effettivamente svolta presso il Comune di Marostica, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse in base all'art. 80, co. 2, lett. j), del CCNL (nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento).
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
8. Ai sensi dell'art. 78, co. 3, del CCNL, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
 - b) 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";
9. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo (Progressione economica all'interno delle Aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso. Al fine di una più attenta articolazione dei differenziali stipendiali, si ritiene che essi vadano distinti tra quelli assorbibili (progressione tra le Aree) e quelli non riassorbibili e secondo la provenienza (ex D1-D3, RIA, PEO, mobilità ecc..) per non perdere la storia lavorativa del dipendente.

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, co. 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.
11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 19 – Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Per competenza professionale si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro e competenze trasversali tali da qualificare il bagaglio professionale e relazionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Detta progressione può essere attribuita, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati all'art. 14, co. 2, del CCNL 16/11/2022 e secondo la metodologia adottata.
4. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.
5. Per l'accesso alla procedura selettiva di area è necessario il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio presso il Comune di Marostica alla data di avvio della selezione;
 - b) periodo minimo (art. 14, co. 2, lett. a) del CCNL) di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 (tre) anni, anche per il personale assunto a mezzo mobilità (art. 30 d.lgs. 165/2001); tale periodo è calcolato con riferimento alla data di decorrenza delle nuove progressioni (1° gennaio dell'anno della selezione);
 - c) assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
6. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso il Comune di Marostica.
7. Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio.
8. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite per gli anni 2023 e 2024 in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale già espressa nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenuto conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento. Dall'anno 2025 si terrà conto anche delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
9. La ponderazione di cui all'art. 14, co. 2, lett. e) del CCNL, effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), è la seguente:

Per gli anni 2023 e 2024

- | | |
|--|-----------|
| a) Incidenza della valutazione | 70 pt/100 |
| b) Incidenza dell'esperienza professionale | 30 pt/100 |
| c) Incidenza dei percorsi formativi | 0 pt/100 |

Per l'anno 2025

- | | |
|--|-----------|
| a) Incidenza della valutazione | 70 pt/100 |
| b) Incidenza dell'esperienza professionale | 20 pt/100 |
| c) Incidenza dei percorsi formativi | 10 pt/100 |

10. L'attribuzione dei punteggi, nel rispetto delle proporzioni di cui al precedente comma 9, avviene come di seguito precisato:

- per il parametro a) "valutazione": il punteggio è espresso in valore assoluto, calcolato con le modalità indicate al successivo comma 13;
- per il parametro b) "esperienza professionale": il punteggio è espresso in valore assoluto, calcolato con le modalità indicate al successivo comma 19, fino ad un massimo di 30,00 punti su 100,00 negli anni 2023 e 2024 e fino ad un massimo di 20,00 punti su 100,00 a decorrere dall'anno 2025.
- per il parametro c) "percorsi formativi": il punteggio è espresso in valore assoluto, da calcolarsi con le modalità che le Parti si riservano di definire nel corso della contrattazione annuale 2024, fino ad un massimo di 10,00 punti su 100,00 a decorrere dall'anno 2025.

Per quanto attiene il parametro a) valutazione

11. Requisito per l'accesso alla procedura selettiva: valutazione individuale annuale positiva, ossia non inferiore al 60,00% del massimo punteggio attribuibile (per esempio: almeno 72 punti rispetto al massimo di 120 punti), in ognuno degli anni che compongono il triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, o comunque nelle 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.
12. Relativamente al criterio della valutazione, ai fini della graduatoria, si considera la 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 (art. 14, co. 2, lett. d), punto 1), del CCNL 16/11/2022); come previsto dal vigente Sistema di valutazione permanente della performance del personale dipendente del Comune di Marostica, per le progressioni all'interno delle aree si tiene conto del punteggio della scheda di valutazione così come eventualmente rideterminato dopo l'applicazione della norma di riequilibrio di cui all'art. 5, co. 7, del Sistema di valutazione stesso.
13. Nel caso di personale in comando (per esempio, il personale di Polizia locale comandato presso il Consorzio di Polizia Locale Nord Est Vicentino), oppure in aspettativa o in distacco sindacale, la valutazione individuale annuale conseguita viene acquisita dall'Ente terzo sulla base della scheda ivi adottata.
14. Al fine della necessaria omogeneizzazione dei dati riguardanti la valutazione si utilizzerà per ciascun dipendente il valore assoluto dato dal rapporto tra la valutazione attribuita ed il valore massimo attribuibile in relazione alla composizione della scheda di valutazione, moltiplicato per 100. Si otterrà quindi che il punteggio massimo ottenibile in valore assoluto sarà per tutti i dipendenti pari a 100.
15. Ai fini della graduatoria di merito, il punteggio relativo al parametro a) pesa in misura pari a 70,00 punti su 100,00.

Per quanto attiene il parametro b) esperienza professionale

16. Requisito per l'accesso alla procedura selettiva: come indicato al comma 2, lett. a), dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni. Nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che *"ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate"*. Ai fini della verifica del predetto requisito di partecipazione, l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018. Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020 potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023 quale data di decorrenza della nuova progressione (cfr. orientamento applicativo ARAN CFL224).
17. Ai sensi dell'art. comma 2, lett. a), dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, secondo alinea, *"In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4"*. A tal proposito, le Parti sono concordi nel mantenerlo fissato in anni 3 (tre) per tutto il periodo di vigenza del presente CCI, in continuità con il precedente CCDI 2019-2021 e con l'accordo ponte per l'anno 2022.
18. L'intervallo di tempo minimo, di cui al comma 16, deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) e il conseguimento della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva.
19. Sono utili ai fini nel computo del periodo minimo di anni 3 (tre) tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, anche le progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché le progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre Amministrazioni da cui si provenga per mobilità (cfr. orientamento applicativo CFL184).
20. Relativamente al criterio dell'esperienza professionale acquisita, ai fini della graduatoria, vengono riconosciuti 2 punti per ogni anno di servizio (0,5 per ogni trimestre o frazione se superiore a 1,5 mesi), svolto con o senza soluzione di continuità in un profilo identico o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, all'interno della stessa o di altra Amministrazione del comparto, o in un profilo corrispondente in altre Amministrazioni di comparti differenti.
21. L'esperienza professionale acquisita valutabile include i tre anni di esperienza minima nella posizione economica di cui al precedente comma 16.
22. Ai fini della graduatoria di merito, il punteggio relativo al parametro b) attribuibile a ciascun dipendente ai sensi del precedente comma 20 consta, in ogni caso, al massimo di 30,00 punti per gli anni 2023 e 2024 e al massimo di 20,00 punti dall'anno 2025 (si vedano i precedenti commi 9 e 10 del presente articolo).

Per quanto attiene il parametro c) capacità culturali e professionali acquisite

23. Relativamente al criterio delle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, le Parti si riservano di definirne le modalità di valutazione nel corso dell'anno 2024, anche in considerazione di come evolverà la contrattazione di comparto a livello nazionale con riferimento a tale specifico ambito. Dovranno comunque essere garantite pari opportunità al personale di ogni area.
24. Ai fini della graduatoria di merito, il punteggio relativo al parametro c) pesa in misura pari a 0 punti su 100 negli anni 2023 e 2024 e in misura pari a 10 punti su 100 con decorrenza dall'anno 2025.

25. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui ai commi precedenti, per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati, calcolati mediante sommatoria dei parametri a) + b) + c), fino ad utilizzo della capienza della quota destinata all'area (operatori esperti, istruttori, funzionari), con il limite di budget annualmente stabilito.
26. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (sei), viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto dalla sommatoria dei parametri a) + b) + c) di cui al precedente comma 25.
27. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area:
- il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Marostica o l'ex Unione Montana Marosticense;
 - in subordine, il dipendente con il minor numero di progressioni economiche orizzontali già acquisite.
28. La progressione economica è attribuita – con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la selezione - con determinazione del Responsabile del personale a tutto il personale dipendente utilmente collocato nelle graduatorie formatesi per aree, a seguito di selezione, con l'applicazione dei criteri di cui sopra, in coerenza con i criteri indicati all'art. 14, co. 2, lett. d) del CCNL.
29. Potranno essere attribuite progressioni economiche fino ad esaurimento della somma per l'anno di riferimento definita nel relativo CCI, tenendo conto dell'eventuale minor costo relativo per i dipendenti a tempo parziale.
30. Per gli anni dal 2023 al 2025 si prevede di stanziare un budget massimo di euro 9.000,00 annui a copertura del seguente piano pluriennale di attribuzione del differenziale stipendiale ad un numero limitato di dipendenti, come imposto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (cfr. parere ARAN CFL 220):

Categoria	Differenziale stipendiale	Dipendenti 2023	Costo 2023	Dipendenti 2024	Costo 2024	Dipendenti 2025	Costo 2025
Operatori esperti	650	3	1.950	3	1.950	3	1.950
Istruttori	750	7	5.250	7	5.250	7	5.250
Funzionari	1.600	1	1.600	1	1.600	1	1.600
			8.800		8.800		8.800

31. In caso di attribuzione del differenziale stipendiale a dipendenti con la qualifica di educatore di asilo nido o di agente di Polizia locale appartenenti all'area degli Istruttori (ex categoria C), il costo annuo risulterà superiore di 350 euro ciascuno e, di conseguenza, il numero dei beneficiari di tale categoria sarà ridotto.
32. Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate alle nuove progressioni economiche è previsto che i resti di ciascuna area vengono tra loro sommati e utilizzati in successione per l'attribuzione della progressione orizzontale, al maggior numero dei dipendenti dell'area operatori esperti e, a seguire, a quelli dell'area degli istruttori, e infine a quelli dell'area dei funzionari, nell'ottica di un possibile integrale utilizzo delle risorse complessivamente disponibili.
33. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento del fondo destinato alla "performance individuale", erogato con le modalità previste dalla vigente disciplina in materia.
34. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

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

Art. 20 – Principi generali

1. L'art.80, comma 2, lett. c), d), e), f) del CCNL 16/11/2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
 - indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.2018)
 - indennità di turno, reperibilità, compensi art.24 comma 1 CCNL 14.09.2000
 - indennità specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16/11/2022)
 - indennità di funzione (art.97 CCNL), indennità di servizio esterno (art.100 CCNL)
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e Particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. 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 o nel presente CCI.
6. 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 responsabile di area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di tempo parziale e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Nei casi di personale a tempo parziale verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 21 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

A. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza; la

condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Ad esempio, sono attività svolte in situazione di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di cui alla presente lettera è riconosciuta, a decorrere dalla sottoscrizione del CCI 2023/2025, nelle seguenti misure:

- personale chiamato a svolgere servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità € 15,00/di

B. Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute

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

Ad esempio, sono attività svolte in situazione di rischio:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti il cui utilizzo può determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di cui alla presente lettera è riconosciuta, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e per gli anni successivi, nelle seguenti misure:

- personale appartenente alla squadra esterna dei servizi manutentivi esposto a rischio € 2,50/di
- personale appartenente al servizio di assistenza domiciliare esposto a rischio € 3,75/di

C. Implicanti il maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge effettivamente il maneggio di valori. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'indennità di cui alla presente lettera è riconosciuta al personale con funzioni di economo nelle seguenti misure:

- | | |
|--|---------------|
| - valori di cassa annui maneggiati sino ad € 5.000,00: | € 1,00/giorno |
| - valori di cassa annui maneggiati sino ad € 15.000,00: | € 1,60/giorno |
| - valori di cassa annui maneggiati superiori ad € 15.000,00: | € 2,00/giorno |

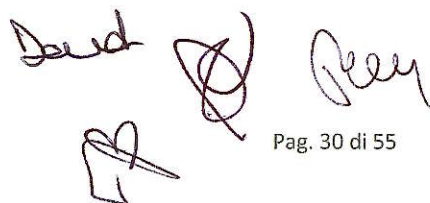
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dall'Economo;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di area.

Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 3.000 annui lordi, elevabili fino a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da Particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di area, sentito il Segretario generale e tenuto conto delle esigenze strategiche della struttura organizzativa dell'Ente nel suo complesso, nonché del budget complessivamente disponibile.
4. L'atto di conferimento di incarico di Particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento degli incarichi devono essere fatti, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno.
5. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le Parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
6. Le fattispecie alle quali i responsabili di area autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione comunale in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82);
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dalla conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;



- e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR);
 - g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - l) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - n) coordinatore pedagogico.
7. Le posizioni di lavoro caratterizzate da Particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:
- a) Aree, servizi o uffici privi di struttura organica completa, in Particolare modo carenti di figure sovra/ordinate apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
 - b) Aree, servizi o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.
8. Gli ambiti all'interno dei quali i dirigenti/responsabili di struttura individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:
- c) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
 - d) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
 - e) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
 - f) concorso fondamentale alle decisioni del dirigente/responsabile di struttura, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;
 - g) coordinamento risorse umane, gruppi di lavoro e squadre che operano all'esterno.
9. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono così determinati:

1) Vicecapo area

L'indennità viene determinata in € **2.400,00** annui, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale. In caso di assenza del Capo Area di durata superiore a tre mesi, l'Amministrazione valuterà adeguate forme di sostituzione.



2) Capo ufficio/capo servizio

n.	Criterio	ALTO	MEDIO	BASSO
1	N. dipendenti coordinati punti	Sup. a 10 3	tra 4 e 10 2	Inf. a 4 1
2	Grado di competenze specialistiche/professionali rispetto alle funzioni da svolgere	3	2	1
3	Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	3	2	1
4	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	3	2	1

GRIGLIA ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO				
punti	Da 11 a 12	Da 9 a 10	Da 7 a 8	Da 4 a 6
Importo annuo	€ 1.680,00	€ 1.320,00	€ 960,00	€ 600,00

A seguito di valutazione delle posizioni di responsabilità, sulla base dei criteri sopra individuati, l'indennità viene calcolata come segue:

Criteri				Totale	Indennità teorica da griglia	orario	incentivo
1	2	3	4				
a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	(a ₁ +a ₂ +a ₃ +a ₄)	B	C	B/36xC

2-bis) Vicecapo ufficio/capo servizio

Negli uffici con un elevato numero di dipendenti coordinati (parametro 1: alto), o dove sia richiesto un elevato grado di competenze specialistiche/professionali (parametro 2: alto), o dove si debbano svolgere processi lavorativi con alto grado di autonomia (parametro 3: alto), o procedimenti plurimi e particolarmente diversificati (parametro 4: alto), potrebbe rendersi necessario ai fini di un'ottimale organizzazione e collocazione delle responsabilità, individuare un capoufficio/servizio. Il vicecapo ufficio/servizio, eventualmente individuato mediante atto scritto e motivato, svolge in assenza del capoufficio/servizio i suoi compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale e/o assume specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.

L'indennità viene determinata in misura pari al **50% dell'indennità teorica (B) riconosciuta al capo ufficio/capo servizio**, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

3) Coordinatore dei Servizi manutentivi

Ai fini di un'ottimale organizzazione di lavori e interventi, si rende necessario individuare un coordinatore dei servizi manutentivi che svolge compiti di coordinamento tecnico-organizzativo di altro personale e assume specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico in alcune attività che possono svolgersi sia all'interno delle sedi comunali sia all'esterno sul territorio.

L'indennità viene determinata in misura pari a **€ 1.260,00** annui, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

4) Capo operai

Ai fini di un'ottimale esecuzione di lavori e interventi, si rende necessario individuare un capo operai che svolge compiti di coordinamento operativo della squadra esterna e assume specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento operativo nelle attività che si svolgono all'esterno sul territorio.

L'indennità viene determinata in misura pari a **€ 1.200,00** annui, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

4-bis) Vicecapo operai

Il vicecapo operai svolge in assenza del capo operai i suoi compiti di coordinamento operativo della squadra esterna e assume specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento operativo nelle attività che si svolgono all'esterno sul territorio.

L'indennità viene determinata in misura pari a € 600,00, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

5) Responsabili di procedimento complesso

Il compenso viene determinato tenuto conto delle effettive particolari responsabilità assegnate ed in relazione alla categoria di appartenenza del dipendente come da seguente prospetto, nel quale sono riportati gli importi massimi che possono essere corrisposti

Cat. D	€ 1.020,00	Cat. C	€ 720,00	Cat. B	€ 360,00
--------	------------	--------	----------	--------	----------

10. Il Segretario, su proposta dei responsabili di area, adotta un atto di assegnazione dell'incentivo per ciascun tipo di profilo di responsabilità sopra definita, individuando i dipendenti ed i relativi compensi. Ad un dipendente può essere attribuito un solo incentivo tra quelli indicati ai numeri da 1 a 5 di cui sopra.
11. Qualora nei confronti di un dipendente ricorrano le condizioni per il riconoscimento di più indennità di responsabilità (esempio: capo ufficio e responsabile di procedimento complesso), al medesimo verrà attribuita l'indennità di importo più elevato.
12. L'indennità va determinata secondo principi di proporzionalità, tenendo conto dell'orario di lavoro, della durata dell'incarico, dell'entità della responsabilità/coordinamento ecc.
13. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.
14. I Responsabili di Area, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno. La mobilità interna fra Aree, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "Particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
15. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di Particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).
16. Sono inoltre riconosciute le seguenti indennità a fronte di responsabilità specifiche attribuite con formale atto scritto di conferimento:

A. Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale

L'indennità viene determinata in misura pari a € 600,00 annui, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

B. Responsabile dei tributi

L'indennità viene determinata in misura pari a € 1.260,00 annui, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

C. Altre specifiche responsabilità formalmente affidate e rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 84 CCNL

L'indennità viene determinata in misura pari a € 400,00 annui, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale, previa informativa sindacale.

17. Per la remunerazione di tutte le indennità per specifiche responsabilità, ivi inclusa l'indennità di cui all'art. 39, comma 2 (coordinatore pedagogico), è assegnato per ciascuno degli anni del triennio 2023-2025 un budget di € 27.500,00. Al fine di garantire la corretta attribuzione dell'indennità di responsabilità, in relazione alla circostanza che i parametri di calcolo (numero dipendenti, svolgimento in autonomia dei processi lavorativi e svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati) sono conoscibili con precisione solo a consuntivo, l'importo può essere incrementato fino al massimo a € 30.000,00 previo accordo con le Parti in sede di contrattazione decentrata relativa alla parte economica annuale
18. Eventuali economie del budget annualmente destinato alle indennità di responsabilità concorrono alla remunerazione della performance organizzativa.

Art. 23 – Compensi previsti da Particolari disposizioni di legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16/11/2022,¹³ ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).¹⁴
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni e disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) art.67 comma 3 lett. a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire a 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.
 - b) art.67 comma 3 lett. c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016, come modificato dal D.lgs. n. 56/2017, e art. 45 del D. Lgs. 36/2023);¹⁵

¹³ g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del Ccnl 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;(compensi Istat) Ccnl 21.05.2018

¹⁴ In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

¹⁵ Ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023: "1. Gli oneri relativi alle attività tecniche indicate nell'allegato I.10 sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. In sede di prima applicazione del codice, l'allegato I.10 è abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, sentito il Consiglio superiore dei lavori pubblici, che lo sostituisce integralmente anche in qualità di allegato al codice.

- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);¹⁶
- I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

- a) all'art.61 comma 17, D.L.112;¹⁷
- b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.lgs. 141/2011.¹⁸

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti.

3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice.

4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dai dipendenti, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente. Le disposizioni del comma 3 e del presente comma non si applicano al personale con qualifica dirigenziale.

5. Il 20 per cento delle risorse finanziarie di cui al comma 2, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, incrementato delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente, oppure non corrisposto per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, è destinato ai fini di cui ai commi 6 e 7.

6. Con le risorse di cui al comma 5 l'ente acquista beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

7. Una parte delle risorse di cui al comma 5 è in ogni caso utilizzata:

- a) per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b) per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

8. Le amministrazioni e gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare, anche su richiesta di quest'ultima, le risorse finanziarie di cui al comma 2 o parte di esse ai dipendenti di tale centrale in relazione alle funzioni tecniche svolte. Le somme così destinate non possono comunque eccedere il 25 per cento dell'incentivo di cui al comma 2."

¹⁶ p) Con regolamento adottato a norma dell'articolo 52, i comuni possono prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.

¹⁷ Le somme provenienti dalle riduzioni di spesa e le maggiori entrate di cui al presente articolo, con esclusione di quelle di cui ai commi 14 e 16, sono versate annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al primo periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del Servizio sanitario nazionale. Le somme versate ai sensi del primo periodo sono riassegnate ad un apposito fondo di parte corrente. La dotazione finanziaria del fondo è stabilita in 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009; la predetta dotazione è incrementata con le somme riassegnate ai sensi del periodo precedente. Con decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione comunale e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze una quota del fondo di cui al terzo periodo può essere destinata alla tutela della sicurezza pubblica e del soccorso pubblico, inclusa l'assunzione di personale in deroga ai limiti stabiliti dalla legislazione vigente ai sensi e nei limiti di cui al comma 22; un'ulteriore quota può essere destinata al finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni indicate nell'articolo 67, comma 5, ovvero delle amministrazioni interessate dall'applicazione dell'articolo 67, comma 2. Le somme destinate alla tutela della sicurezza pubblica sono ripartite con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, tra le unità previsionali di base interessate. La quota del fondo eccedente la dotazione di 200 milioni di euro non destinata alle predette finalità entro il 31 dicembre di ogni anno costituisce economia di bilancio.

¹⁸ 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal

Beey *Deed* *Ac*

Art. 24 – Risorse destinate ai piani di welfare integrativo

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Esso rappresenta, dal punto di vista:
 - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
 - dell'ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. I benefici di natura assistenziale e sociale possono essere i seguenti:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia. A titolo esemplificativo:
 - Asilo nido
 - Scuole materne
 - Servizi integrativi di mensa
 - Trasporto scolastico
 - Baby-sitting
 - Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
 - Familiari anziani
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli. A titolo esemplificativo:
 - Centri estivi e invernali
 - Borse di studio
 - Assegni o premi di merito
 - Libri scolastici
 - Rette universitarie o scolastiche
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. A titolo esemplificativo:
 - Assistenza sociale (es. baby-sitter, badante, ecc.)
 - Iscrizione a corsi extraprofessionali
 - Iscrizioni a corsi di lingua
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
 - L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato
 - e. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. L'Amministrazione comunale si impegna ad incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, e a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
4. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.
5. In sede di prima applicazione, si ritiene di destinare una percentuale dell'importo totale del fondo di cui all'art. 79, utilizzando prioritariamente le risorse derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018. La quota percentuale delle predette risorse da

Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

destinare ai piani di welfare integrativo è concordata in sede di contrattazione decentrata relativa alla parte economica annuale.

Art. 25 – Indennità di reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità è attivato dall'Amministrazione secondo le disposizioni dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, cui si fa rinvio ⁴⁹.
2. Il dipendente chiamato a rientrare in servizio in quanto reperibile, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza e comunque non superiori a 30 minuti. Il dipendente è in servizio a tutti gli effetti dal momento della timbratura.
3. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato; il compenso spetta solamente al personale inserito nella programmazione della reperibilità predisposta, con adeguato anticipo e con cadenza mensile, dal Responsabile del servizio. In caso di malattia del dipendente o di sopravvenuta e documentata impossibilità che non consenta la reperibilità, l'indennità non è corrisposta.
4. Con riferimento a quanto disposto dal comma 4 dell'art. 24 del CCNL:
 - a) il numero di turni di reperibilità che dipendente è tenuto ad effettuare nel mese è elevato da 6 a 8;
 - b) l'indennità spettante per il servizio di dodici ore è aumentata da € 10,33 ad € 13,00

⁴⁹ Per le Aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 9.2000.

Art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000: Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

A livello di ente sono realizzati incontri fra le Parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Al dipendente che per Particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 26 – Principi generali

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

Art. 27 – Indennità di servizio esterno

1. L'art. 100 del CCNL prevede una indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale.
2. Al personale della Polizia Locale che svolge giornalmente in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti sulla base di un criterio di riproporzionamento:
 - b. Giorni festivi: servizi esterno di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro fino ad euro 3,00
 - c. Domeniche e festività infrasettimanali: servizi esterno di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro fino ad euro 4,00
4. L'indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
6. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 28 – Indennità di funzione

1. Ai sensi dell'art. 97 CCNL è prevista un'indennità di funzione per il personale della polizia locale, inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 3.000 annui lordi, elevabili fino a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
3. Ove ne ricorrano le condizioni, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le Parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità di funzione, all'interno del budget per le specifiche responsabilità di cui all'art. 22.
4. Per il periodo di vigenza della 'Convenzione per la gestione in forma associata del servizio di Polizia Locale tra il Comune di Marostica, il Comune di pianezze, il Comune di nove ed il Consorzio di polizia locale "Nordest Vicentino" con sede a Thiene', l'indennità di funzione non è comunque dovuta in ragione della non sussistenza dei presupposti.
5. Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio autonomo dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a. grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti
 - b. compiti di responsabilità in relazione al grado rivestito
 - c. dimensione della struttura (n. addetti) e dimensione istituzionale dell'ente
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 29 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. L'ente si impegna ad elencare le attività che sono oggetto di iniziative a carattere privato per le quali sono richieste prestazioni da parte del personale.
2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017²⁰ e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.²¹
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999²² e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000²³ e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 30 – Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5²⁴, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b)²⁵

²⁰ A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

²¹ La maggiorazione di cui al comma precedente è pari: -al

15% per il lavoro straordinario diurno;

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

²² A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

²³ Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

²⁴ 4. Una quota pari al 50 per cento dei proventi spettanti agli enti di cui al secondo periodo del comma 1 è destinata:

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

CAPO VI – SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 31 – Principi generali

1. Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano al personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia.

Art. 32 - Personale docente delle scuole dell'infanzia

1. Le Parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

Art. 33 - Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia

1. La prestazione di lavoro del personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture sociosanitarie del territorio.
4. Il calendario scolastico non può in ogni caso superare le 42 settimane e prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. Le modalità attuative saranno oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, come pure le attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico che non possono essere superiori a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.
5. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. ab) del CCNL possono essere definiti in contrattazione decentrata gli incentivi per le suddette attività ulteriori.
6. Qualora ne ricorra la necessità, verrà predisposto da parte del responsabile della struttura uno specifico obiettivo di performance organizzativa che abbia le seguenti caratteristiche:
 - a) deve trattarsi, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
 - b) la quantificazione dell'incremento deve essere correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
 - c) le risorse possono essere rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;
 - d) quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con Particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente alla cui incentivazione le risorse sono destinate oltre ad essere necessario uno specifico apparato motivazionale in grado di spiegare, in relazione alle condizioni di contesto, le ragioni di misure di incentivazione allo scopo di mantenere i livelli di servizio già raggiunti.
7. L'obiettivo di performance organizzativa deve contenere dei criteri per la valutazione dei risultati e il compenso economico, che deve essere conforme all'apporto quali quantitativo del personale interessato.

8. L'Amministrazione comunale si impegna a dare informazione ai sensi dell'art.4, comma 5 del CCNL le condizioni e le modalità di erogazione del servizio, compreso il numero dei bambini e il numero degli insegnanti per sezione.
9. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli educatori titolari per motivi di salute, maternità o per altre legittime cause, gli Enti garantiscono - attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione - le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art. 60, comma 5 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL.

Art. 34 - Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali

1. Le Parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

Art. 35 - Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali

1. Le Parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

Art. 36 - Personale docente dei centri di formazione professionale

1. Le Parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

Art. 37 – Formazione continua

1. L'Amministrazione comunale garantisce per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 del CCNL, una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi.

Art. 38 – Progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione del nuovo CCNL.

1. L'Amministrazione comunale si impegna per il personale educativo, docente ed insegnante di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori, a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 13, commi 6,7,8 per la progressione tra le Aree mediante la "procedura transitoria" che deve essere attuata entro il termine del 31.12.2025, con procedure valutative, in deroga anche al titolo di studio, cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del CCNL. Le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse previste nella Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018. Per le progressioni mediante "procedura transitoria" non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Art. 39 – Coordinatore pedagogico

1. Il coordinatore pedagogico svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica assicurando la funzione di coordinamento pedagogico, indirizzo e sostegno professionale al lavoro individuale e di gruppo degli educatori e del personale ausiliario. Il coordinatore promuove altresì l'incontro tra gli educatori e i genitori dei bambini per confrontarsi sulla progettazione educativa e sulle prospettive dell'educazione dei bambini e cura il raccordo tra le istituzioni scolastiche ed educative e i servizi sociali e sanitari.
2. Al coordinatore pedagogico viene riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità come previsto all'art. 22, comma 6, lett. n), del presente contratto. Tale indennità viene determinata in misura pari a € **1.260,00 annui**, proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

TITOLO IV – LAVORO A DISTANZA

CAPO I – LAVORO AGILE

Art. 40 – Principi generali

1. Con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, è stato introdotto e disciplinato, per la pubblica Amministrazione comunale, il lavoro agile (smart working):
 - nell’art. 18 ne viene data una definizione, come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, caratterizzata dall’assenza di vincoli di orari o di luogo, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e con l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche che consentano di lavorare da remoto ed ha la finalità di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
 - nei successivi articoli, dal 19 al 23, vengono trattati la forma e i contenuti dell’accordo, il trattamento economico e normativo, il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza e l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.
2. Il legislatore è intervenuto varie volte sull’art. 14, comma 1, della legge delega n. 124/2015 introducendo, in Particolare, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), strumento di pianificazione triennale che avrebbe dovuto definire la percentuale di dipendenti collocabili in tale modalità nonché le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi, ecc.; ha anche emanato le Linee Guida ed i template utili alla sua redazione; il POLA è stato superato, prima della sua effettiva concretizzazione, dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dall’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113; tale Piano dovrebbe assorbire, infatti, altri strumenti programmatici, tra i quali appunto il POLA in quanto ricomprende al suo interno anche la definizione della “strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile”;
3. Ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria un’efficiente ed efficace erogazione dei servizi ai cittadini ed al territorio e la continuità e la regolarità dell’azione amministrativa e delle attività istituzionali, il lavoro agile viene attuato nell’ottica di:
 - agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con Particolare riguardo a quei dipendenti che, per condizioni, permanenti o temporanee, legate allo stato di salute, alla situazione familiare o alle modalità di raggiungimento del luogo di lavoro, hanno più difficoltà;
 - favorire la parità e le pari opportunità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione sulle condizioni di lavoro, in termini di trattamento giuridico ed economico e di benessere organizzativo;
 - diffondere, anche tra i dirigenti e i responsabili a vario livello, una cultura del lavoro orientata a maggiori autonomia e senso di responsabilità, improntata su perseguimento di obiettivi e raggiungimento di risultati, in un’ottica di valorizzazione e motivazione dei lavoratori;
 - contribuire al contenimento dell’inquinamento ambientale attraverso la riduzione del pendolarismo lavorativo e del traffico urbano;
 - sviluppare sempre più l’utilizzo delle tecnologie digitali, in ossequio alle norme sull’eGovernment;
 - promuovere, per quanto possibile, una possibile razionalizzazione e riprogettazione degli spazi lavorativi ai fini della riduzione dei costi e della valorizzazione degli immobili.

Art. 41 – Accesso al lavoro agile

1. L’Amministrazione comunale in occasione dell’approvazione del PIAO, si impegna a dare informazione alle Parti sindacali e ad aprire il confronto ai sensi dell’art.5 CCNL, come previsto dall’art.63 dello stesso CCNL, sul contenuto del piano per il lavoro agile, dove vengono previste le attività per le quali è attivabile il lavoro agile e l’individuazione dei processi, nonché la percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono accedere al lavoro a distanza.
2. Le condizioni minime per valutare un’attività come eseguibile da remoto sono così individuabili:
 - a. la possibilità che almeno una parte dell’attività alla quale è assegnato il lavoratore o la lavoratrice possa essere svolta senza che lo stesso/la stessa sia fisicamente presente in sede;

- b. la disponibilità di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori della sede;
 - c. la possibilità di effettuare il monitoraggio della prestazione e la valutazione dei risultati conseguiti;
 - d. non vi siano risvolti negativi rispetto all'erogazione dei servizi ai cittadini ed al territorio, che deve avvenire con regolarità, continuità, efficacia, efficienza e nel rispetto dei tempi e dei termini dei relativi procedimenti.
3. Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a servizi da rendere necessariamente in presenza.
4. Le Parti concordano nella necessità di dotarsi di un regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto ai sensi degli artt. 63-70 del CCNL, tenuto conto che il lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e che l'adesione è volontaria e consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, compresi i responsabili incaricati di EQ.
5. L'Amministrazione comunale si impegna a garantire il lavoro a distanza ai dipendenti definiti fragili secondo le norme legislative vigenti, oltre alla percentuale stabilita nel POLA per il lavoro a distanza.
6. Potranno comunque essere valutate dal Segretario Generale situazioni eccezionali debitamente documentate e temporalmente limitate che giustifichino il superamento della percentuale individuata dal PIAO. Per "temporalmente limitate" si intende relative a un periodo di almeno 10 giorni lavorativi e comunque non superiore a 4 mesi, eventualmente prorogabili, tenuto conto anche del personale che ha figli minori.
7. Il personale in posizione di comando o distacco in uscita potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile previo parere favorevole dell'Amministrazione comunale in cui presta temporaneamente servizio, secondo la disciplina organizzativa prevista nell'ente ove svolge concreto servizio. Pertanto, la richiesta dovrà essere presentata all'ente di assegnazione che prenderà contatti con la Direzione del Personale ai fini degli adempimenti di cui all'art. 23 Legge n. 81/2017 (comunicazione obbligatoria sul portale del Ministero del Lavoro).
8. Analogamente, il personale dipendente di altre Amministrazioni in posizione di comando o distacco in entrata presenterà domanda sulla base della Disciplina per il lavoro agile, in accordo con i Responsabili della Struttura in cui presta temporaneamente servizio. La Direzione del Personale prenderà contatti con l'ente di provenienza ai fini degli adempimenti di cui all'art. 23 Legge n. 81/2017 (comunicazione obbligatoria sul portale del Ministero del Lavoro).
9. In entrambi i casi lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà tener conto della regolamentazione interna dell'Amministrazione comunale ove si presta effettivo servizio.
10. Il Lavoro Agile dovrà consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati pari a quello che normalmente viene garantito presso la sede dell'Amministrazione comunale. Non comporta alcuna limitazione all'opportunità di sviluppo professionale e di formazione/aggiornamento professionale in generale offerto alle/ai alle dipendenti né può influire aprioristicamente in senso negativo sulla valutazione del/della dipendente. La formazione, che può avvenire anche da remoto, per chi presta la propria attività in modalità agile deve essere valutabile ai fini delle PEO. A tal fine il/la dipendente non subisce penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.
11. Per quanto non disciplinato al presente articolo si rimanda al regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto.

CAPO II – LAVORO DA REMOTO

Art. 42 – Accesso al lavoro da remoto.

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione comunale - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con Particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con Particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Per quanto non disciplinato al presente articolo si rimanda al regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto.

TITOLO V – DISPOSIZIONI INERENTI ALLA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 43 – Elevazione limiti in materia di turni.

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lett I) del CCNL 16/11/2022, si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
2. In applicazione, all'art.7, comma 4, lett I) del CCNL 16/11/2022 si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.30 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:
 - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.

Art. 44 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. m) CCNL 16/11/2022, l'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in Particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con Particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art.19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.22 del presente CCI.
6. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

8. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 45 – 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 21.05.2018.²⁶
2. 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, del personale dirigenziale e del personale assunto durante il periodo di prova.
3. 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, quali:
 - dipendenti portatori di disabilità o in Particolari situazioni psicofisiche anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - assistenza a familiari (coniugi, conviventi, figli, genitori e altri familiari conviventi) non autosufficienti o con gravi patologie, comprovate da idonea certificazione medica;
 - presenza di figli fino alla scuola primaria e secondaria di primo grado;
 - presenza di famiglia numerosa composta di almeno tre figli, anche se non tutti minori;
 - cura ed educazione dei nipoti.
 - malati oncologici e necessitanti di terapie mediche.
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

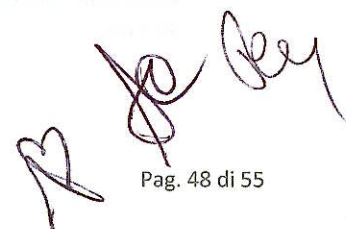
Art. 46 – Limite individuale annuo banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Su richiesta del dipendente confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. o) del CCNL, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno liquidate entro i successivi 90 giorni.
4. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 20 ore.
5. Ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento comunale disciplinante l'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di Marostica e gli istituti collegati, le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, presentando domanda mediante l'apposito Portale ed il Capoarea autorizza la fruizione dei riposi compensativi con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

6. Le Parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
7. L'Amministrazione comunale si impegna a dare informazione alle Parti sindacali, ai sensi dell'art. 4, co. 6, del CCNL, dell'andamento della banca delle ore. L'organismo Paritetico per l'innovazione avrà il compito di individuare finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
8. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca delle ore. Tali maggiorazioni restano acquisite anche in caso di utilizzo come permessi compensativi.
9. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 33 del CCNL 16/11/2022 e all'art. 11 del Regolamento comunale disciplinante l'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di Marostica e gli istituti collegati.

Art. 47 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria rispetto all'orario di ingresso e di uscita.
2. Ai sensi dell'art. 8 del vigente Regolamento comunale disciplinante l'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di Marostica e gli istituti collegati, è consentito al personale dipendente fruire di una flessibilità d'orario, in entrata, anticipando o posticipando l'ingresso e/o, in uscita, anticipando o posticipando il termine del servizio, sia al mattino che al pomeriggio, fino ad un massimo di 30 minuti rispetto al proprio orario d'obbligo, per un massimo quindi di 120 minuti nella stessa giornata.
3. 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 due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile, ai sensi dell'art. 36, comma 3 CCNL 16/11/2022 e del soprammenzionato art. 8 del Regolamento.
4. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza 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;
 - 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.
6. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri Particolari servizi individuati dall'ente, come individuati nel Regolamento disciplinante l'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di Marostica.



Art. 48 – Orario multi periodale

1. Premesso che le Parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le Parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 49 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale

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

Art. 50 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

1. Le Parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, così come previsto dall'art. 32, co. 3, del CCNL 16/11/2022.²⁰
2. Le Parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.
3. L'Amministrazione comunale, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D. Lgs. 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le Parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.
4. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario, ove tali compensi siano riconosciuti nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli Enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali.
5. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale. In tali ipotesi, e in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 20, co. 1, lett. d) ed e) del CCNL 16/11/2022.

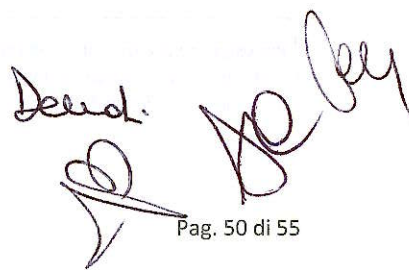
²⁰ Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

Art. 51 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.

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

Art. 52 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022, le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro della durata di trenta minuti, a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6 ore di lavoro 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;
 - b) personale della protezione civile;
 - c) personale impegnato nella realizzazione di eventi o in relazione ad esigenze di servizio di carattere straordinario debitamente autorizzate dal dirigente/responsabile.



Art. 53 – Modalità di riduzione dell'orario di cui all'art. 22 CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.ad) la contrattazione decentrata ha la facoltà di determinare le modalità per la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista.
2. La sussistenza di un orario di lavoro articolato in più turni non costituisce da solo sufficiente presupposto per l'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro ordinario a trentacinque ore, medie settimanali, ivi previste. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. Per "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario", deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro;
4. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è, infatti, anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro.
5. Le Parti si riservano la modifica del presente articolo qualora se ne ravvisi la necessità e in corrispondenza dei momenti di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 54 – Criteri per la definizione di incentivo economico al personale utilizzato per attività di docenza.

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. af), la contrattazione decentrata definisce i criteri per la corresponsione di compensi per i dipendenti che svolgano attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL: "Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale".
2. Le Parti concordano di utilizzare le risorse stanziare ai sensi dell'art.80, comma 2, lett. c) del CCNL: risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, che assorbe l'ex art.15, comma 5, del CCNL 1.04.1999.
3. Qualora ne ricorra la necessità, verrà predisposto da parte del dirigente/responsabile della struttura uno specifico progetto obiettivo di performance organizzativa che abbia le seguenti caratteristiche:
 - deve trattarsi, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
 - la quantificazione dell'incremento deve essere correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
 - le risorse possono essere rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;
 - quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con Particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente alla cui incentivazione le risorse sono destinate oltre ad essere necessario uno specifico apparato motivazionale in grado di spiegare, in relazione alle condizioni di contesto, le ragioni di misure di incentivazione allo scopo di mantenere i livelli di servizio già raggiunti.

4. Il progetto obiettivo di performance organizzativa deve contenere dei criteri per la valutazione dei risultati e il compenso economico, che deve essere conforme all'apporto quali quantitativo del personale interessato.
5. Il progetto obiettivo di performance organizzativa deve essere trasmesso alle Parti sindacali ai sensi dell'art.4 CCNL 16/11/2022.

Art. 55 – Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.ac), ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata di festività infrasettimanale, possono usufruire, in luogo dell'indennità di turno, di un riposo compensativo per un numero equivalente di ore. Spetta quindi al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché la maggiorazione oraria.
2. Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.
3. La fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente responsabile, e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore.
4. Il riposo compensativo deve essere fruito entro un mese dalla maturazione.

TITOLO VI – SEZIONE PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE

Art. 56 - Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nella presente Sezione si applicano al personale dell'Area Operatori Esperti, dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari EQ con profili sanitari, sociosanitari o socioassistenziali, della riabilitazione, nonché ai tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, nonché degli educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali sociosanitari.

Art. 57 - Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, sociosanitario e socioassistenziali e cambio delle consegne.

1. A tutto il personale appartenente ai profili sanitari, sociosanitari o socioassistenziali, tenuto ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione, laddove le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede, saranno riconosciuti, per ogni turno di lavoro, 15 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata ed uscita.

Art. 58 - Formazione continua.

1. Per il Personale dipendente, tenuto, ai sensi del D.Lgs 502/1992 integrato dal D.Lgs 229/1999, all'Educazione Continua in Medicina, l'acquisizione dei crediti previsti dovranno essere garantiti dall'Ente nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi ai sensi dell'Art. 54 del CCNL.

Art. 59 - Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali.

1. Al personale dell'Area Operatori Esperti, dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari EQ con profili socio-sanitari o socio-assistenziali, tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari che, per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

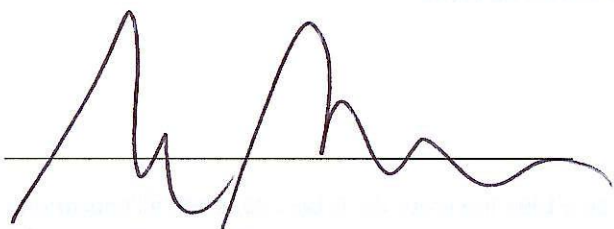


INTERPRETAZIONE AUTENTICA

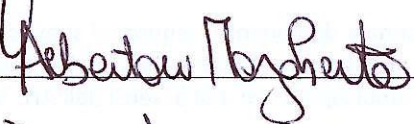
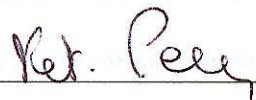
All'articolo 19, punto 20, per "profilo" si intende "profilo economico", ovvero "posizione economica di inquadramento (ex p.e.o.)", es. B/6, C/5, D/2

Letto, approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE**



**LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI**

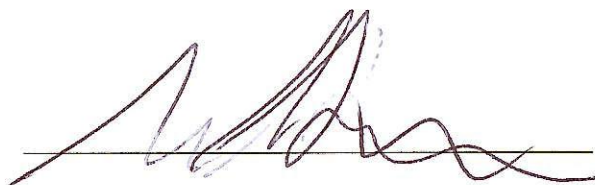
 UIL FPL
 CISL FP ^{Ces. nota}
Do not. ^{40365/66}


DICHIARAZIONI CONGIUNTE

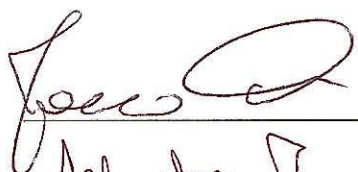
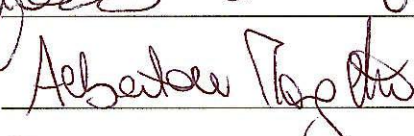
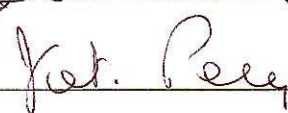
- 1) Le parti concordano sulla necessità di riconvocarsi, ai fini della definizione, per l'anno 2024, di un nuovo sistema di incentivazione delle attività lavorative prestate dal personale dipendente dei servizi educativi, per l'attivazione dell'apertura straordinaria del nido nel mese di luglio.
- 2) Le parti concordano sulla necessità di riconvocarsi, ai fini della definizione, per l'anno 2024, di apposita disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto (v. art. 42, comma 4 del presente cci).
- 3) Le parti si riservano di definire con maggior dettaglio i criteri e le risorse relativamente al welfare, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h) del ccnl 16.11.2022.

Letto, approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE**

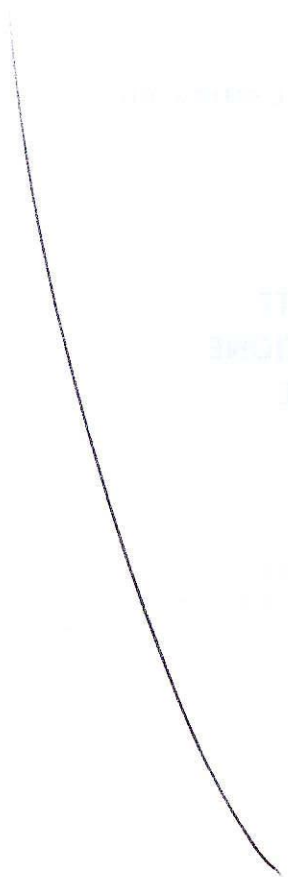


**LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI**

 UIL FPL
 CISL FP ^{Gen. M. M. A. S.}
 CGIA
 Conf. P.

LE PAROLE
SODALITÀ

IL PRESIDENTE
DELLA REGIONE
ITALIANA



Vicenza, 28/12/2023

Comune di Marostica (VI)

NOTA A VERBALE CCI triennale 2023/2025

La scrivente federazione sindacale sottoscrive il contratto decentrato integrativo triennale 2023/2025, come proposto, e stipulato durante le numerose contrattazioni effettuate, chiaramente nell'interesse di tutti i dipendenti del Comune, per la liquidazione del salario accessorio e per la disciplina di numerosi istituti contrattuali rilevanti per la performance individuale e organizzativa e progressioni economiche e specifiche responsabilità, e le altre voci contrattuali disciplinate nel contratto decentrato stesso, nelle more della stipulazione del CCNL Funzioni Locali 2022/2024.

La scrivente Federazione come già dichiarato al tavolo della trattativa, non concorda completamente con le percentuali stabilite per la liquidazione del salario accessorio performance:

50% performance individuale

50% performance organizzativa

avendo inviato formalmente la proposta e chiesto la modifica di tali valori con i seguenti coefficienti:

70% o 60% coefficiente performance organizzativa

e 40% o 30% coefficiente per la performance individuale.

Si chiede pertanto, qualora sia riaperta la trattativa per l'avvento del CCNL Funzioni locali 2022/2024, di concordare un tavolo di delegazione trattante per la verifica di detti coefficienti e per rivedere il criterio della così detta “*formazione*” inerente l' istituto dei differenziali stipendiali.

Cisl Fp Vicenza
(f.to dott.ssa Margherita Alberton)