

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Premesso che:

- a) in data 07/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Villafranca Padovana, per il triennio 2023-2025;
- b) il revisore unico in data 11/12/2023 – parere n. 26 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta comunale con deliberazione in data 12/12/2023 n. 196, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI 2023-2025.

In data 14/12/2023 presso la residenza municipale del comune di Villafranca Padovana, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

ANGELUCCI MARIA

R.S.U. , nelle persone di:

Marcato Sabina

P A []

Straforini Donatella

P A []

Cirillo Piergiorgio

P A []

Paccagnella Davide

P A []

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

F.P. - C.G.I.L. – Sig. Galletto Maurizio

P A []

F.P.- C.I.S.L. – Sig. Furlan Ettore

P A []

U.I.L. – F.P.L. - Sig. Scarpelli Francesco

P A []

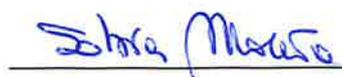
Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Villafranca Padovana per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente



Per la delegazione sindacale:

R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale -

Stefano D

R.S.U. Aziendale -

Stefano D

R.S.U. Aziendale -

Stefano D

OO.SS. CISL - FP

Stefano D

OO.SS. CGIL - FP

Stefano D

OO.SS. UIL - FPL

Stefano D

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 5

 CAPO I – Disposizioni Generali..... 5

 Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 5

 Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 5

 Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto 6

 Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 6

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE..... 7

 CAPO I – Risorse e Premialità..... 7

 Art. 5 – Quantificazione delle risorse 7

 Art. 6 – Istituti contrattuali 7

 CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 8

 Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 8

 Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione
integrativa 10

 Capo III – Progressione economica all’interno delle aree 10

 Art. 9 – Criteri generali..... 10

 CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i
compensi relativi alle indennità..... 11

 Art. 10 – Principi generali..... 11

 Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) 12

 Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità 13

 CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... 15

 Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 15

 CAPO VI – Performance e Premio individuale 17

 Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale..... 17

 CAPO VII – Sezione polizia locale 20

 Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed
iniziative di carattere privato 21

 Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada..... 21

 Art. 17 – Indennità di servizio esterno..... 21

 Art. 18 – Indennità di funzione 21

 Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle
Posizioni organizzative 22

 Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di
risultato..... 22

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 23

 CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro 23

 Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 23

 Art. 22 – Reperibilità 24

 Art. 23 – Turnazioni..... 24

 Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore..... 25

 Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale 25

 Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro 26

 Art. 27 – Orario multiperiodale 26

 CAPO II – Discipline Particolari 27

 Art. 28 – Personale comandato o distaccato 27

 Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale 27

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e lavoro somministrato.....	27
Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro	28
Art. 32 – Innovazioni tecnologiche.....	28
CAPO III – Welfare integrativo	28
Articolo 33 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo territoriale.....	28
CAPO IV – Disposizioni Finali.....	29
Art. 34 - Clausola finale	29



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 01/10/2019 e ss.mm.ii;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 16 del 22/02/2011 e ss.mm.ii;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria



5

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, preferibilmente va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;



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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza del responsabile dell'area II economico finanziaria e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL -2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili potranno essere stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 79 c. 2-5 del CCNL -2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;



- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- j) nuovi differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- k) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL-2022);
- l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- m) Retribuzione di posizione e maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL-2022).
- n) Indennità di risultato del personale in posizione organizzativa/EQ.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.vo n.150/2009 "Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale/organizzativa sono rilevate ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Dal 2024, (in ragione della data di sottoscrizione del presente CCI), le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, saranno desunte dalla determinazione di costituzione del fondo stabilite con determinazione del responsabile dell'area II economico finanziaria, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da tabella in allegato B).
 3. A livello generale si stabilisce che le somme di cui alla tabella in allegato B) costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.
 4. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
 5. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

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

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale

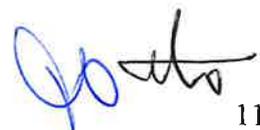
stipendiale”, da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, con le integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell’allegato “A” al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all’interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”;
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste negli articoli successivi.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dipendente dell’area dell’elevata qualificazione/Funziionario P.O., di concerto con tutti i dipendenti dell’area dell’elevata qualificazione;
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura dei competenti dipendenti dell’area dell’elevata qualificazione/Funziionario P.O.;



Le indennità giornaliere sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è erogata, mentre quelle annuali sono rapportate ai mesi di servizio in caso di attribuzione e/o cessazione.

Gli importi definiti sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.

8. Le somme non utilizzate per gli istituti delle indennità di cui agli artt. 11 e seguenti costituiscono economie da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 14 del medesimo anno.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 11 a 14) si applicano dal primo gennaio 2024.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, da erogare di norma mensilmente, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità in rapporto del volume medio giornaliero relativo all'anno solare (totale annuo diviso 312);

Volume medio giornaliero	Indennità giornaliera
Da 10,00 euro a 50,00 euro	Euro 1,05
Da 50,01 euro a 120,00 euro	Euro 1,30
Oltre 120,01 euro	Euro 1,50

Per l'economo comunale per volume medio giornaliero si intende la giacenza media del denaro avuto in anticipazione per il servizio economale.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno), per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi .,A, B, C.

A. ATTIVITÀ A RISCHIO presenti nel comune di Villafranca Padovana:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa),



utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

B. ATTIVITÀ DISAGIATE presenti nel Comune di Villafranca Padovana::

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

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

C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti (non posizione organizzativa/EQ) adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

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

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O./EQ, sulla base delle presenti disposizioni, e se rientranti nel volume medio giornaliero sopra individuati.

L'indennità viene erogata semestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e del volume medio giornaliero.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 3, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO/EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO/EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente le seguenti:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, tenuta del protocollo informatico.
 - l'istituzione di ulteriori fattispecie di responsabilità previste dal CCNL dovranno essere oggetto di contrattazione collettiva integrativa.
4. L'importo dell'indennità per le funzioni individuate nel comma 3 sono le seguenti:
 - A. € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - B. € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - C. € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - D. € 300,00 ai protocollisti informatici;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.



6. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, giorni di calendario in caso di attribuzione e/o cessazione.
7. Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
8. L'indennità compete anche in caso di assenza prolungate e sarà attribuita in proporzione alla retribuzione erogata.
9. L'indennità non compete in caso di assenza per Maternità dopo i cinque mesi obbligatori.
10. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità elencate al comma 4 nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
11. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile di Area interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]



In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno scomputare degli oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente e sono erogate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2003;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO/EQ del Settore competente. Per le PO/EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

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



1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011,

possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno scomputare degli oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

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

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

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

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

1. I fondi di cui al presente CCI sono costituiti annualmente con determinazione del Responsabile dell'Area economico-finanziaria.

2. Dal 2024, (in ragione della data di sottoscrizione del presente CCI), dal fondo vengono decurtate interamente le quote pagate per i seguenti istituti contrattuali:

- I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
- compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.

- “assegno ad personam” in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- Retribuzione di posizione e maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).
- Indennità di risultato del personale in posizione organizzativa/EQ.
- risorse destinate all’attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell’art. 82, comma 2, del CCNL-2022.

Dal fondo vengono inoltre decurtate le seguenti quote:

- indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno;
- indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all’art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022 per l’importo di euro 1,00 al giorno;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all’art 84, del CCNL-2022 per la fattispecie specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, tenuta del protocollo informatico nel limite massimo di 300,00 euro ad indennità.

Decurtati gli istituti di cui al comma 2 per le somme rimanenti l’ente viene suddiviso in budget in base alle aree.

Si procede in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti in servizio (esclusi i dipendenti incaricati di EQ) o temporaneamente vacanti e in attesa di sostituzione, senza tener conto dell’area professionale di appartenenza e riducendo gli stanziamenti unicamente in relazione alle posizioni lavorative di accesso part-time solo se originari e inferiori a 30 ore: viceversa non si ridurranno gli stanziamenti per le posizioni lavorative a tempo pieno cui sia stato concesso al lavoratore il part-time.

In caso di assunzioni a seguito di nuovi posti in pianta organica o cessazioni dal servizio per le quali l’amministrazione non prevede sostituzione nel programma triennale del fabbisogno del personale il budget di quel dipendente viene assegnato al capo dell’area solo per i mesi di effettivo servizio.

Nel caso di dipendente assente dal servizio per periodi prolungati o il cui posto è vacante in quanto in attesa di sostituzione la quota rimane all’area di riferimento salvo il caso in cui l’amministrazione proceda alla sostituzione con personale a tempo determinato o mediante altre forme e in proporzione alle ore di sostituzione.

In caso di sostituzione della persona assente, per il periodo di sostituzione, la relativa quota confluisce nel budget generale e viene riassegnata in proporzione al numero dei dipendenti in servizio con i criteri sopra specificati.

All’interno di ciascun budget di area il singolo responsabile può decidere, proponendo una integrazione al CCI, di utilizzare il budget per:

- l’indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022:



- Espletamento di attività esposta a rischio: per la quota eccedente i 2,00 euro al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: per la quota eccedente 1,00 euro al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: per la quota eccedente 1,00 euro al giorno;
- indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022 per la quota eccedente 1,00 euro al giorno;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022 per la fattispecie specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, tenuta del protocollo informatico per la quota eccedente i 300,00 euro ad indennità o per l'intero importo per eventuali ulteriori fattispecie.

Le somme che residuano vengono destinate al finanziamento di:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale e specifici obiettivi assegnati ai dipendenti, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;

Per la ripartizione del fondo risorse decentrate legate alla performance individuale e organizzativa si adotta il seguente criterio:

- 1a) 50% in rapporto alla qualità del contributo assicurato alla **performance individuale**, alle competenze dimostrate e dai comportamenti professionali – organizzativi, risultanti dalla scheda di valutazione;
- 1b) 40% in rapporto al raggiungimento di **specifici obiettivi assegnati ai dipendenti** e individuati in sede di PIAO e risultanti dalla relazione sulla performance;
- 1c) 10% in rapporto al raggiungimento di **specifici obiettivi di performance organizzativa** contenuti nei piani, programmi ed obiettivi dell'ente o della singola area individuati in sede di DUP, eventualmente anche misurati attraverso il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini.

La giunta comunale può riservarsi di definire la Performance organizzativa in uno o più obiettivi trasversali individuati in sede di PIAO e risultanti dalla relazione sulla performance.

4. La performance individuale e organizzativa viene distribuita in base alle risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione del servizio in corso d'anno (effettivo periodo di servizio prestato nell'annualità in trecentododicesimi) e l'eventuale rapporto a tempo parziale solo se inferiore alle 30 ore (312/36 x nr. ore di part time).
5. Il compenso relativo alla performance individuale di cui al punto 1a) (scheda di valutazione individuale), nel caso di dipendenti assenti dal servizio, o cessati e i cui posti risultano essere vacanti e in attesa di sostituzione, viene distribuito tra tutti i dipendenti dell'area come specificato nel comma 3. Se il responsabile ritiene che la sostituzione della figura assente sia stata fatta solo da alcuni dipendenti comunicherà all'ufficio personale, assieme alle schede di valutazione individuali, i nominativi e la percentuale di ripartizione della quota del personale assente o cessato.
6. Il compenso relativo alla performance individuale di cui al punto 1a), verrà erogato, in caso di assenza, in relazione all'attività di servizio svolta. L'attività di servizio svolta viene considerata pari a 312 giorni e viene considerato servizio svolto anche le ferie,

- i permessi sostitutivi delle festività soppresse, i riposi compensativi e recupero straordinario e i permessi sindacali.
7. La valutazione individuale di cui al punto 1a), rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali rettificate dell'area che costituiranno il divisore del budget di settore. Definito così il quoziente, la quota individuale di ciascun dipendente verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali.
 8. Ai fini della ripartizione della quota relativa al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e risultanti dalla relazione sulla performance di cui ai punti 1b) 40% (specifici obiettivi assegnati ai dipendenti) e 1c) 10% (specifici obiettivi di performance organizzativa), il budget di settore diviso la sommatoria degli elementi accidentali per ciascuna area quali l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale solo se inferiore alle 30 ore di cui al comma 3, definiscono il quoziente per area che moltiplicato per gli elementi accidentali e la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ciascun dipendente costituiscono la quota individuale.
 9. I risparmi derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da assenza di obiettivi, o dalle quote di dipendenti vacanti, costituiscono economie da riportare all'anno successivo in aumento rispettivamente dei fondi 1b) e 1c).
 10. I lavoratori assunti a tempo determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo.
 11. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. Ae) e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale (scheda di valutazione quota 1a) di cui all'articolo 14 comma 3 del presente contratto);
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari ad 1 dipendente a tempo indeterminato che abbia raggiunto il punteggio di 100/100 e in caso di parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente che da più tempo non percepisce la maggiorazione, in caso di ulteriore parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità al più anziano di servizio.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Gli articoli seguenti (15 e 16) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.



Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL-2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- deliberazione di indirizzi della giunta comunale nr. 88 del 26/09/2017

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ove siano destinate con deliberazione di G.C. di destinazione dei proventi del codice della strada, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro uno al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno ai due terzi dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Art. 18 – Indennità di funzione

Indennità di cui all'art. 97 del CCNL - 2022 non applicata.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Per la retribuzione di risultato delle P.O./E.Q. l'amministrazione comunale destina, negli atti programmatori di gestione dell'ente, una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O..

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative ora Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

- a) La retribuzione di risultato stanziata viene divisa tra le varie P.O. in proporzione alla retribuzione di posizione attribuita per l'importo di €. 7.090,19 Mentre la restante parte derivanti dall'art. 79 comma 3 del CCNL-2022 (0,22 % del monte salari 2018) e le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 33 c. 2 del D.L. 34 del 30/04/2019, a garanzia dell'invarianza del valore medio pro-capite, viene distribuita tra le Elevate qualificazioni/p.o. in proporzione al risultato della scheda di valutazione.
- b) La retribuzione di risultato sarà erogato, a ciascuna P.O./E.Q, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O..
- c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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



1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2003;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) – come da parere ARAN CFL169b;
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 – Reperibilità

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

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

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene con atto di liquidazione del competente Responsabile di Area, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 23 – Turnazioni

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

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

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e z) e 30, commi 2,4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%. Le turnazioni rientrano nella normale



programmazione effettuata dalla gestione associata del servizio di polizia locale afferente al distretto PD1A.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
4. il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
5. Al personale adibito a regime di orario articolato in più turni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali è applicata una riduzione di orario a 35 ore settimanali per le motivazioni evidenziate col CCI del 29/01/2016. La turnazione deve coprire un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; l'orario è determinato dal Responsabile della polizia locale.
6. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

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

1. Le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella misura massima di 6 ore.
3. 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.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare



la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa/elevata qualificazione.
- Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

In applicazione dell'art 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti con esclusione di operai e vigilanza, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare, in accordo con il responsabile di Area, l'eventuale debito orario possibilmente nell'arco del mese in corso, in via eccezionale nei due mesi successivi alla maturazione del debito orario e comunque entro il 31/12 di ciascun anno.

Per gli operai si concede la seguente fascia di flessibilità:

- entrata del mattino ed uscita 10 minuti in posticipo all'orario attuale: quindi possibilità di entrata ad es dalle ore 8.00 alle ore 8.10, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Area, possibilmente nell'arco del mese in corso, in via eccezionale nei due mesi successivi alla maturazione del debito orario e comunque entro il 31/12 di ciascun anno.

Art. 27 – Orario multiperiodale

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;



3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
da 13 a 20 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 28 – Personale comandato o distaccato

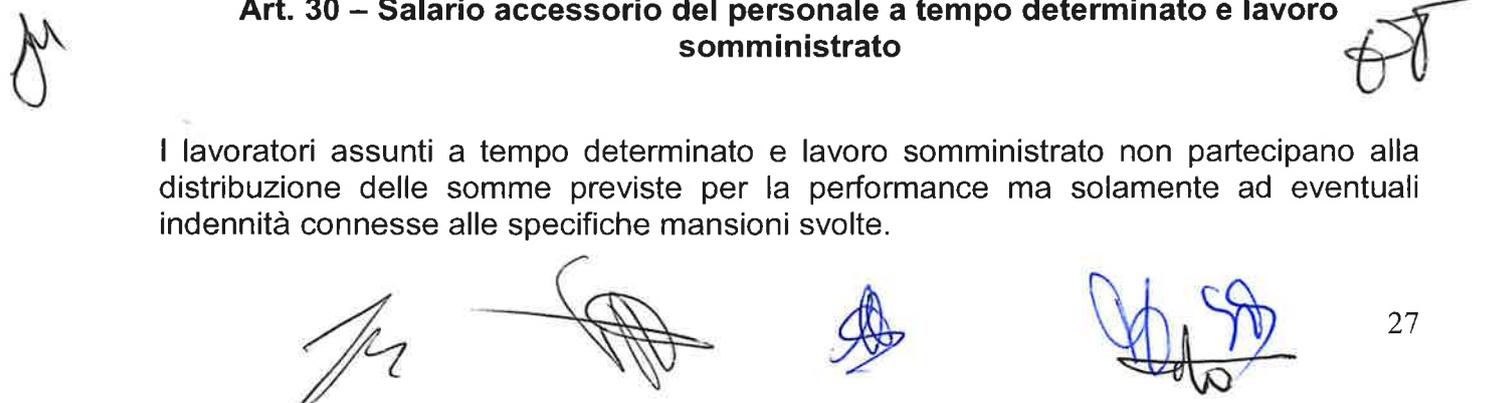
1. Al personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni comandato presso il Comune di Villafranca Padovana si applicano gli istituti del presente CCI in rapporto alle ore prestate.
2. Il personale del Comune di Villafranca Padovana comandato presso altre pubbliche amministrazioni non partecipa alle ripartizioni dei compensi incentivanti di cui al presente CCI, per le ore ed il tempo oggetto del comando ad eccezione delle progressioni economiche e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e lavoro somministrato

I lavoratori assunti a tempo determinato e lavoro somministrato non partecipano alla distribuzione delle somme previste per la performance ma solamente ad eventuali indennità connesse alle specifiche mansioni svolte.



Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori -come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. -e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca in tempi congrui la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

CAPO III – Welfare integrativo



Articolo 33 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo territoriale

Attualmente si ritiene di non applicare il welfare integrativo. Sono in corso valutazioni per gli anni successivi.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 - Clausola finale

1. Il presente contratto decentrato integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso di validità del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. partecipano alla procedura selettiva annuale i lavoratori a tempo indeterminato compreso il personale comandato e distaccato che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che siano in servizio presso il Comune di Villafranca Padovana alla data del 01/01 dell'anno di selezione; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (es. possono partecipare alla procedura della progressione al 01/01/2023 i dipendenti in servizio presso il comune di Villafranca Padovana al 01/01/2023 e che hanno usufruito dell'ultima progressione dal 01/01/2021 e precedenti);
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione per ciascuno dei due anni precedenti la selezione inferiore a 70/100 nelle schede di valutazione individuale (allegate al vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della produttività);
6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area di cui all'art. 12 del CCNL-22 viene definito nel limite delle risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. La procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del Responsabile dell'ufficio Personale da pubblicare sul portale presenze ACCATRE-STP e da inviare alla mail istituzionale dei dipendenti comunali.



9. L'ufficio personale provvederà a richiedere d'ufficio ai dipendenti interessati le autocertificazioni del possesso dei requisiti prescritti per la formazione della graduatoria.
10. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento ed in merito all'area dei funzionari due distinte graduatorie una per i titolari di EQ ed una per i non titolari di EQ, vengono predisposte dal Responsabile dell'Area II Economico-finanziaria e per l'area dei funzionari/EQ dal Segretario comunale.
12. Le graduatorie di cui al comma 11 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" in fondo al presente allegato;
13. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti nelle stesse modalità di cui al comma 8) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci (10) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame, da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
14. Il personale in convenzione presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune in caso di convenzione full time e per l'intera annualità, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
15. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti nella tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie.
16. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area di inquadramento:

AREA DI INQUAD.TO	PROGRESSIO NI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO CON TREDICESIMA	NOTE
Operatori	1	550	595,83	
Operatori esperti	1	650	704,17	
Istruttori	3	750	2.437,50	
Funzionari incaricati di EQ	2	1.600,00	3.466,67	
COSTO COMPLESSIVO		6.650,00	7.204,17	

17. Per l'anno 2024 e 2025 l'Amministrazione si impegna ad effettuare ulteriori differenziali stipendiali nella misura del 50% degli aventi diritto per ciascun anno.

Il numero di differenziali stipendiali per area professionale verrà individuata in sede di C.C.I parte economica degli anni 2024-2025.



Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

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

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>A) VALUTAZIONE:</p> <p>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area/categoria attuale o comunque le ultime tre valutazioni conseguite nell'area/categoria attuale disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p>	90	<p>In assenza di tre valutazioni (anche scorrendo a ritroso) la/le valutazione/i mancante/i equivale a zero e il divisore per effettuare la media rimane tre. Se la valutazione riguarda una parte dell'anno la stessa verrà riproporzionata (es: assunzione 01/12 valutazione 90 = $90/12*1$)</p>
<p>B) ESPERIENZA PROFESSIONALE</p> <p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.</p> <p>I profili professionali dei dipendenti inquadrati nelle categorie C e D per i dipendenti di Villafranca Padovana in servizio fino al 31/03/2023, erano unici per ciascuna categoria, "istruttore" e "istruttore direttivo", come si evince dal PIAO che ha modificato i profili professionali dal 01/04/2023, pertanto a fini di equità e salvaguardando il principio dell'esigibilità delle mansioni si ritengono indistintamente istruttore ed istruttore direttivo anche i profili dei dipendenti provenienti da altri Enti ed ascritti alla ex categoria rispettivamente C e D.</p> <p>Le figure accorpate dal nuovo CCNL 2022 quali ex esecutore amministrativo ed ex operaio Cat. B1 ed ex collaboratore amministrativo ed ex capo operai Cat. B3, confluiti dal</p>	10	<p>Un punto all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nel medesimo o corrispondente profilo professionale, senza considerare se si tratta di part-time e rapportandolo ai periodi inferiori all'anno. Il punto annuale viene riconosciuto se la relativa valutazione conseguita è pari o superiore a 70/100 o equivalente. Nel caso non sia possibile reperire la scheda di valutazione annuale per cause non imputabili a questo Ente il punto non verrà riconosciuto.</p>

<p>01/04/2023 rispettivamente nei profili di collaboratore amministrativo e collaboratore tecnico manutentivo, ai fini dell'anzianità pregressa vengono considerati equivalenti.</p> <p>Costituisce cambiamento di profilo professionale lo spostamento da operaio ad amministrativo e viceversa.</p> <p>Viene mantenuta comunque l'anzianità di servizio maturata in uno specifico profilo professionale qualora siano esigenze dell'amministrazione a comportare il cambiamento di profilo.</p>		
<p>C) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</p> <p>per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.</p>	3	<p>Sette anni di NON progressione: punti DUE;</p> <p>Otto anni di NON progressione: punti DUE E MEZZO;</p> <p>Nove o più anni: punti TRE.</p>

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica.
2. Nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alla sopra riportata tabella 1, lettere A) e B), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui alla lettera C);

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.



UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Per il 2023 il fondo viene destinato ai seguenti utilizzi:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Riferimento normativo	Note	destinazione indicativa fondo €
Art. 14 2, Art. 78 c 3, let. b) art, 80 c. 1 CCNL-2022	I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022	42.200,00 (oltre a importo progressione di eventuali assunzioni per mobilità)
Art. 80 c 2 lettera j) CCNL-2022	Nuovi differenziali stipendiali (costo massimo per i passaggi previsti in contrattazione)	7.204,17
Art. 80 c. 2 let. C) e art 70-bis CCNL-2018 e art. 84 bis CCNL 2022 Ind. Condizioni lavoro	Indennità condizioni di lavoro (dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori)	1.600,00
Art. 80 c. 2 let. d), art 30 CCNL-2022 art. 24 CCNL 14/09/2000 Ind. Turno, reperibilità, riposo compensativo	Indennità di turno, reperibilità e riposo compensativo	6.000,00 (comprende 746,23 di conguaglio da CCNL)
Art. 80 c. 2 let. e), Art. 84 CCNL-2022	Indennità specifiche responsabilità attribuite con atto formale	1.000,00
Art. 80 c. 2 let f) Art. 100 CCNL 2022	Indennità di servizio esterno polizia locale	600,00
Art. 80 c. 1 CCNL-2022 e Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto (esclusa nuove assunzioni interamente a carico del bilancio)	12.500,00
Art. 80 c. 2 let K Art 82, c.2 CCNL 2022	Risorse destinate a piani welfare ai sensi art. 82, comma 2	0,00
Art.80 comma 2 lettera a) e b) CCNL-2022	Somme disponibili per performance organizzativa e individuare	RISORSE CHE RESIDUANO DOPO AVER PAGATO GLI ALTRI ISTITUTI

IMPIEGO RISORSE VARIABILI PER IL SALARIO ACCESSORIO (A DESTINAZIONE SPECIFICA NETTO ONERI)		
Art. 80 c. 2 let. g) CCNL 2022	Incentivi funzioni tecniche art. 45 D.Lgs. 36/2023	In fase di definizione
	Compensi ISTAT	0,00
	Previdenza integrativa per il personale della PM - art. 98 del CCNL 2022	1318,18

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
	Risorse per retribuzione di posizione	40.177,78
	Risorse per retribuzione di risultato	7.883,65
	Risorse per welfare integrativo	

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE PER FONDO LAVORO STRAORDINARIO		
Art. 14 CCNL 1.04.1999	Straordinario da corrispondere nell'anno di riferimento nel limite di €.	7.959,65