

COMUNE DI BAONE

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:

PARTE NORMATIVA-TRIENNIO 2023- 2025

PARTE ECONOMICA-ANNO 2023



A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

In data 29 novembre 2023, le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Baone del Comparto delle Funzioni Locali i cui articoli fanno riferimento al CCNL 2019-2021.

Il giorno 21 dicembre 2023 presso la sede Municipale, hanno sottoscritto il presente CCDI:

• la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:

- Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante BARBIERO dott. Riccardo; P ☒ A[]
- Responsabile del Settore Amministrativo – Componente SCHIVO dott.ssa Sonia; P ☒ A[]

• la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

- | | | |
|---------------------|--|--|
| • Galletto Maurizio | Responsabile Territoriale CGIL di Padova. | P ☒ A[] |
| • Maisto Franco | Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo. | P ☒ A[] |
| • Magrini Michele | Responsabile Territoriale UIL di Padova. | P ☒ A[] |

• la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

- dott.ssa Paola Gabaldo P ☒ A[]

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023-2025



Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

- Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022).
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

- Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 13 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
 - Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)
- 

- Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 16 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 17 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

- Art. 19 Innovazioni tecnologiche e formazione
- Art. 20 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large checkmark-like signature, and three distinct initials (FM, FM, and another) in blue ink.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

2. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Baone con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale 2023/2025 con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili



1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- 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;
- riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- 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, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse decentrate, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - (a) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - (b) la programmazione operativa e gestionale;
 - (c) la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - (d) la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - (e) il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - (f) i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

3. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.



6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
2. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse destinate ai premi collegati alla performance mentre alla performance individuale è destinato il 50% delle risorse destinate ai premi collegati alla performance.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario).
4. Il Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alla performance individuale, ad una unità di personale che consegue la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€ _____
Numero complessivo dipendenti valutabili	_____
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n.Dipendenti.	€ _____
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale numero dipendenti: somma per maggiorazione	€ _____



Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti; somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€ _____
--	---------

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").

2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di Area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori Esperti; Istruttori; Funzionari ed E.Q.) l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

3. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

La procedura di selezione verrà effettuata d'ufficio da parte dell'Ufficio del Personale per i dipendenti aventi diritto.

L'Ufficio Personale qualora non sia in possesso di alcuni dati necessari per la valutazione chiederà al dipendente interessato di integrarli (es. corsi di formazione mancanti, dati relativi a periodi di lavoro in amministrazioni precedenti ecc..)

I dipendenti interessati dovranno su richiesta dell'Ufficio del Personale integrare eventuale documentazione mancante. Ai dipendenti verrà data comunicazione con mail dell'inizio dell'istruttoria.

4. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva. Non potrà beneficiare delle progressioni orizzontali, annualmente, più del 50% dei dipendenti, arrotondato all'unità superiore. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo come di seguito definito:

A) Valutazione della performance del triennio precedente (punti 60)

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. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

B) Esperienza professionale (punti 30)

Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, decorrente dall'ultima progressione economica orizzontale o dall'ultimo differenziale stipendiale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (30) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$.

C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (punti 10)

Le competenze professionali acquisite sono:

a) le abilitazioni professionali e i titoli conseguiti a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune (massimo punti 5). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

b) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (massimo punti 5).

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Alle competenze professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati:

Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale (assorbe Diploma di scuola secondaria superiore)	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la Laurea triennale e il Diploma di scuola secondaria superiore)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata uguale o superiore a 4 ore, entro il limite di 5 punti

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari a punti 3.

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono:

a) maggiore anzianità presso l'ente;

b) maggiore età;

Il differenziale economico è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

5. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte dell'Ufficio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio

punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme in contanti o altri valori assimilati (valori bollati, assegni circolari, ecc.) che vengono consegnati all'agente contabile. Essa compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

<i>Fascia annua di maneggio valori</i>	<i>Importo giornaliero indennità</i>
Da € 500,00 a € 7.000,00	euro 1,00
Oltre € 7.000,00	euro 1,50

5. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo nel secondo mese precedente al mese di riferimento viene effettuata la trattenuta sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal foglio rilevazione presenza.



Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

Si definiscono rilevanti e complessi i procedimenti che comportano:

- a) grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste;
- b) elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- c) discrezionalità amministrativa o tecnica;
- d) relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

3. La rilevanza e la complessità dei procedimenti assegnati a ciascun dipendente viene individuata e graduata dai Responsabili di Settore, sentito il Segretario comunale, attraverso la valutazione dei parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i:

- grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;
- implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo dell'Ente, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;
- livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;
- Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.

4. Per ciascuno parametro si assegneranno:

- punti 1 = grado basso di complessità
- punti 2 = grado medio di complessità
- punti 3 = grado elevato di complessità.

5. Si è in presenza di rilevanza e complessità dei procedimenti assegnati al singolo dipendente se è raggiunto un punteggio pari almeno a 7.

6. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 4, in seguito alla attribuzione delle responsabilità di procedimento, il Responsabile del Settore competente deve esplicitarne la "pesatura" sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 e a tal fine la pesatura deve riguardare l'insieme dei procedimenti assegnati al singolo dipendente.



8. Tenuto conto dell'entità del fondo risorse decentrate complessivamente disponibile, sono quantificati gli importi delle indennità da corrispondere, graduati in base ai punteggi assegnati secondo i criteri di cui sopra, dal minimo di 7 al massimo di 12. In sede di prima applicazione si stabiliscono i seguenti valori:

Punti 7	euro	800,00
Punti 8	euro	1.000,00
Punti 9	euro	1.500,00
Punti 10	euro	2.000,00
Punti 11	euro	2.500,00
Punti 12	euro	3.000,00

Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

9. Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato gli importi saranno riproporzionati in modo uniforme.

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003,
- f) compensi per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- g) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- h) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO



Art. 12
Welfare integrativo
(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13
Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Vengono considerate prestazioni di lavoro straordinario solo le attività svolte dopo avere completato il proprio turno di lavoro per almeno 30 minuti e che il periodo effettuato oltre il dovuto giornaliero inferiore ai 30 minuti si considera plus orario che può solamente compensare eventuali minus lavorativi.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a recupero, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
Il recupero può avere anche durata di un'intera giornata limitatamente ad una volta al mese. Tale possibilità viene accordata a coloro che risultano in regola con lo smaltimento delle ferie arretrate, perché in tali casi la priorità è lo smaltimento delle ferie residue. E' onere dei Responsabili di Settore la corretta gestione di quanto sopra.
5. I compensi per lavoro straordinario vengono liquidati il 2° mese successivo a quello di maturazione.

Art. 14
Rapporto di lavoro a tempo parziale
(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. In riferimento al rapporto di lavoro parziale si rimanda a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL 21/05/2018.

Art. 15
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art 36 CCNL 16 novembre 2022)



1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e posticipata di 30 minuti e anticipata e posticipata in uscita di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale interessato durante l'orario di apertura al pubblico.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.
4. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del comma 2 potrà essere utilizzato per uscite anticipate fino ai 30 minuti sempre nel rispetto della flessibilità oraria ed entro la fine dell'anno di maturazione.
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, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
 - 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.

Art. 16
Servizio mensa e buono pasto
(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. È in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
2. Per poter usufruire del buon pasto il dipendente dovrà effettuare un rientro di almeno due ore successive alla pausa pranzo.
3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
4. I periodi di assenza oraria a qualsiasi titolo usufruita non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE



Art. 17

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Per la regolamentazione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni si rinvia al "regolamento in materia di istituzione e valutazione dell'area delle posizioni organizzative" approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30/01/2020 e all'art. 18 del CCNL 2019 - 2021.

Art. 18

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Per la definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 16/11/2022 e dal vigente "regolamento in materia di istituzione e valutazione dell'area delle posizioni organizzative" approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30/01/2020.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e formazione

L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.



A tal riguardo si fa riferimento al Piano Formativo del Personale del Comune di Baone approvato con deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO n. 45 del 25/05/2023.

Art. 20

**Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

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.

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. 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a checkmark, 'Lg', 'T.M.', and other illegible marks.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2023 E
SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BAONE.**
(art. 7 del CCNL Funzioni Locali – Triennio 2019-2021)

Premesso che:

- con determinazione n. 381 del 23.10.2023 veniva costituito il fondo produttività parte stabile e parte variabile personale dipendente anno 2023, successivamente modificato con determina n. 417 del 28.11.2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 10/08/2023 sono state formulate le direttive alla delegazione di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2023 di seguito integrate con deliberazione di G.C. n. 83 del 03/10/2023 e n. 102 del 27/11/2023;
- in data 29/11/2023 le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCDI parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023;
- con delibera di G.C. n. 104 del 07/12/2023 la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del presente atto;

**ART. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) di parte economica si applica al personale dipendente del Comune di Baone ed ha valenza dal 01/01/2023 al 31/12/2023.

**ART. 2
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E
VARIABILI (art. 7, comma 4, lett. a)**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con determinazione n. 381 del 23.10.2023, veniva costituito il Fondo Risorse decentrate anno 2023 personale dipendente come segue:
 - Fondo risorse decentrate parte stabile anno 2023 – Euro 48.698,35;
 - Fondo risorse decentrate parte variabile anno 2023 – Euro 42.076,60
 - Fondo lavoro straordinario anno 2023 – euro 3.677,93
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le somme annualmente disponibili, al netto delle destinazioni obbligatorie di cui al comma 1 dell'art. 80 del CCNL, da destinare agli istituti di cui al comma 2, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili del fondo;

**ART. 3
DESTINAZIONE RISORSE STABILI.**

L'importo destinato a risorse stabili viene individuato in Euro 48.698,35 così ripartite:

- Euro 4.250,00 per indennità di comparto personale in servizio quota fondo (presunto);
- Euro 12.100,00 per finanziamento progressioni economiche orizzontali storiche;
- Euro 1.500,00 per indennità condizioni lavoro (art. 70bis);
- Euro 8.600,00 per specifiche responsabilità (art. 84 e 97 del CCNL 16/11/2022) (presunto);
- Euro 13.453,11 per premi collegati a performance organizzativa e individuale (presunto);

2. Per l'anno 2023 si prevede di finanziare nuove PEO per un importo di Euro 3.200,00 e corrispondente a n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari. Tale finanziamento sarà imputato all'interno del fondo risorse stabili.

**ART. 4
DESTINAZIONE PARTE VARIABILE**



La somma da destinare a parte variabile viene quantificata in Euro così ripartiti:

- Euro 39.837,81 accantonati per incentivi funzioni tecniche.

La restante somma di Euro 2.238,79 sarà destinata a performance organizzativa ed individuale personale dipendente.

Il totale da destinare a produttività collettiva personale dipendente (parte stabile e variabile del fondo) viene quantificata in Euro 15.691,90 totali.

ART. 5 ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Il fondo delle EQ per l'anno 2023 attualmente finanziato per complessivi Euro 37.648,00 è incrementato nella misura di € 5.595,24 al fine di destinare, per la sola annualità 2023, a retribuzione di risultato un importo pari al 26% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Si dà atto che si è proceduto quindi ad una decurtazione del Fondo risorse decentrate per € 5.595,24.

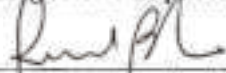
2. Viene inoltre distribuito a titolo di retribuzione di posizione la somma ulteriore di Euro 320,68 pari allo 0,22 % monte salari anno 2020 (quota parte a favore delle Elevate Qualificazioni) ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 16/11/2022. Poiché alla data del 31/12/2018 l'Ente apparteneva all'Unione dei Comuni dei Colli Euganei, il primo periodo utile cui far riferimento per l'individuazione del monte salari dell'Ente risulta essere l'anno 2020.

ART. 6 LAVORO STRAORDINARIO

- Euro 3.677,93 destinati alla corresponsione delle prestazioni per lavoro straordinario.

Letto, confermato e sottoscritto in data 21/12/2023

Delegazione di parte pubblica



Segretario comunale dott. Riccardo Barbiero

PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE



Dott.ssa Sonia Schivo

Responsabile Settore Amministrativo - Finanziario

I componenti delle R.S.U. del Comune di Baone



Gabaldo Paola

I rappresentanti delle OO.SS. Territoriali



- Galletto Maurizio FP CGIL



- Maisto Franco C.I.S.L. FP



- Magrini Michele - UIL