

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

DEL CONTRATTO

PARTE NORMATIVA

Data di sottoscrizione.....	29 novembre 2023 (pre-intesa)
Periodo temporale di riferimento.....	Parte giuridica triennio 2023 – 2025 – Parte economica anno 2023
Composizione della delegazione trattante.....	Parte Pubblica • Segretario comunale in qualità di Presidente • Responsabile Area 1[^] Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione • R.S.U. • F.P. CGIL • F.P. CISL • UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie • F.P. CGIL • F.P. CISL • UIL
Soggetti destinatari.....	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo.....	CCDI parte normativa 2023-2025 CCDI parte economica 2023
Intervento dell'Organo di controllo interno.....	****
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge.....	È stato adottato Piao con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 25/05/2023 al cui interno è confluito il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il Piano dei fabbisogni di personale.
	L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale
	La Relazione della Performance per l'anno 2023 sarà sottoposta al Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della performance

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Il presente CCDI 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.

Il presente CCI ha durata triennale 2023-2025 con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto al 31/12/2025.

A seguire gli argomenti del presente CCDI parte normativa 2023 – 2025.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.

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 rispetto CCNL 2019-2021.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.

È 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.

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).

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.

Ad una unità di personale relativamente alla performance individuale, che conseguono 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	€ _____

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

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").

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 quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; 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.

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 del 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

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

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.

Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio 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 al Servizio 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.

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

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.

INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI.

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;

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

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.

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.

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.

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

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.

L'Ente riconosce le indennità per le specifiche responsabilità 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.

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:

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

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;

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

- 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.

Per ciascuno parametro si assegneranno:

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

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

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.

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.

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.

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.

DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO.

Lavoro straordinario

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^ aprile 1999.

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

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.

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.

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 Dirigenti e delle Elevate qualificazioni la corretta gestione di quanto sopra.

I compensi per lavoro straordinario vengono liquidati il 2° mese successivo a quello di maturazione.

Flessibilità dell'orario di lavoro

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.).

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.

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.

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.

La flessibilità dell'orario di lavoro non si applica al personale turnista. La situazione relativa ad eventuali plus orari del personale in questione verrà regolamentata successivamente con provvedimento specifico.

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.

Servizio mensa e buono pasto

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

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Per poter usufruire del buon pasto il dipendente dovrà effettuare un rientro di almeno due ore successive alla pausa pranzo.

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.

I periodi di assenza oraria a qualsiasi titolo usufuita non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto.

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.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

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

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

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 delle posizioni organizzative approvato con deliberazione di Giunta n. 21 del 30/01/2020 e all'art. 18 del CCNL 2019-2021.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(attestazione compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Il Contratto Integrativo relativo alla costituzione e destinazione fondo risorse decentrate, prevede:

- Risorse stabili;
- Risorse variabili.

Destinazione risorse decentrate fisse, vincolate e stabilite dalla contrattazione decentrata

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo in questione:

Destinazioni risorse fisse e vincolate storicizzate

Indennità.....	Indennità di comparto
Importo massimo previsto dal fondo.....	€ 4.250,00 al netto della quota a carico bilancio (importo soggetto a verifica a consuntivo)
Riferimento alla norma del CCNL.....	Art. 33 del CCNL 22.1.2004

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

Indennità.....	Progressioni economiche orizzontali consolidate alla data del presente accordo
Importo massimo previsto dal fondo.....	€ 12.100,00
Riferimento alla norma del CCNL.....	Art. 17 del CCNL 1.4.1999

Indennità.....	Indennità salari accessori
Descrizione.....	Compenso per prestazioni relative e/o rientranti nelle seguenti fattispecie: a) maneggio valori personale svolgente funzioni di agente contabile;
Importo massimo previsto dal fondo.....	Euro 1.500,00 (importo soggetto a verifica a consuntivo)
Riferimento alla norma del CCNL.....	Art. 80 del CCNL 16/11/2022
Criteri di attribuzione...	In base all'effettiva prestazione effettuata calcolata temporalmente sui giorni di effettiva presenza in servizio
Obiettivo che si intende raggiungere anche in funzione dell'interesse specifico per la collettività.	Miglioramento dei servizi con maggiore copertura degli stessi a beneficio soprattutto della collettività

Indennità.....	Indennità specifiche responsabilità
Descrizione.....	Indennità per specifiche responsabilità attribuite al personale di categoria “C” e “D” non titolare di posizione di organizzazione individuato dal responsabile di servizio
Importo massimo previsto dal fondo.....	€ 8.600,00 (importo soggetto a verifica a consuntivo)
Riferimento alla norma del CCNL.....	Art. 84 del CCNL 16/11/2022
Criteri di attribuzione...	In base all'effettivo esercizio di specifiche responsabilità individuate secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata integrativa e dal responsabile del servizio
Obiettivo che si intende raggiungere anche in funzione dell'interesse specifico per la collettività.	Riconoscimento di professionalità ad alto contenuto professionale

Destinazioni risorse per compensi incentivanti da sistema premiante

Indennità.....	Compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi
Descrizione.....	Compenso produttività su valutazione meritocratica il quale tiene conto anche del raggiungimento complessivo del grado degli obiettivi di ente e di area e/o settore

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

Importo massimo previsto dal fondo.....	€ 15.691,90
Riferimento alla norma del CCNL.....	Art. 80 del CCNL 16/11/2022
Criteri di attribuzione...	Differenziata a seguito di valutazione meritocratica stabilita dal regolamento inerente il nuovo sistema di valutazione approvato dalla G.C. con provvedimento n. 84 del 10.09.2020
Obiettivo che si intende raggiungere anche in funzione dell'interesse specifico per la collettività...	Miglioramento dell'efficienza professionale e dell'efficacia dell'azione amministrativa in base ad un maggiore apporto qualitativo professionale da parte del personale dipendente, con istituzione di servizi mirati a soddisfare l'interesse della collettività ed il raggiungimento degli obiettivi fissati

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 e in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità del D. Lgs. n. 150/2009.

L'erogazione dei compensi incentivanti alla produttività individuale disciplinati dal presente contratto, sono legati alla professionalità prodotta, ai risultati raggiunti e al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali: l'ipotesi del presente contratto decentrato – Fondo anno 2023 – prevede per tale anno nuove progressioni economiche orizzontali da realizzarsi per un importo di € 3.200 pari a due dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2023.

In particolare si dispone in via generale che le progressioni economiche orizzontali si possono realizzare nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.

Per i criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa riferimento a quanto previsto all'art. 8 della pre-intesa relativa al CCDI parte normativa 2023-2025 sottoscritta in data 29/11/2023.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA **COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è costituito giuste determinazioni n. 381 del 23/10/2023 e n. 417 del 28/11/2023 come segue:

- Parte stabile personale dipendente ed Elevate Qualificazioni;
- Parte variabile destinata a produttività individuale e compensi per incentivi tecnici.

COMPOSIZIONE FONDO	IMPORTO
Risorse stabili	Euro 43.103,11
Risorse variabili	Euro 42.076,60
TOTALE	Euro 85.179,71

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

Le risorse che costituiscono la parte stabile del Fondo ammontano a € 43.103,11 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2019, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

DESCRIZIONE	IMPORTO
Unico importo consolidato fondo anno 2019 - (art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018).	€ 49.857,06
Decurtazione permanente art. 1 comma 456 Legge 147/2013.	€ -5.681,89
Decurtazione per incremento risorse ex art. 17, comma 6, CCNL 2019-2021 (solo anno 2023)	€ -5.595,24
Incremento su base annua per le unità di personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67, comma 2, lett. a) - CCNL 21/05/2018).	€ 1.176,69
Incremento per differenziale PEO (art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018.	€ 887,15
Incremento CCNL 2019-2021 (art. 79, c. 1, lett. b) Euro 84,50 per unità in servizio al 01/01/2019.	€ 929,50
Incremento CCNL 2019-2021 (art. 79, c. 1, lett. d) differenziali peo su arretrati.	€ 199,16
Incremento CCNL 2019-2021 - art. 79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022.	-
Integrazione Ria e Ass. Personam personale cessato (art. 67, comma 2, lett. c) - CCNL 21/05/2018)	€ 1.330,68
Totale Risorse parte stabile	€ 43.103,11

Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il Fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristiche di certezza per gli anni successivi ammontano a € e sono così determinate:

DESCRIZIONE	IMPORTO
1,2% monte salari anno 1997 esclusa dirigenza – (art. 67, c. 3, lett. h CCNL 21.5.2018)	-
Progetti obiettivo per attivazione di nuovi servizi e/o processi riorganizzativi finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti – (art. 67, c. 3, lett. i) CCNL 21.5.2018) - Progetti obiettivo potenziamento servizi sicurezza urbana e stradale – (art. 208 C.d.S.)	-
Piano di Razionalizzazione di "Riordino e ristrutturazione amministrativa" (art. 67 D.L. 67/2011 n. 98 convertito in legge 15/07/2011, n. 111)	-

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D.lgs. 50/2016)	€ 39.837,81
Art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 una tantum	€ 379,79
Incremento CCNL 2019-2021 (art. 79, c. 1, lett. b) Euro 84,50 per unità in servizio al 01/01/2019	€ 1.859,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi istat, ecc.. (art. 43 L. 449/1997, art. 15, c.1. lett. d), CCNL 1998-2001)	-
Economie fondo anno precedente	-
Totale	€ 42.076,60

Decurtazioni del fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 –

Riguarda in particolare la decurtazione permanente consolidata determinata sulla base della diminuzione di personale nell'anno 2014 e che deve essere applicata in diminuzione sulle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale dall'anno 2015 e seguenti.

Riduzione del fondo per incremento risorse ex art. 17, comma 6, CCNL 2019-2021 (solo anno 2023)

A carico del fondo per l'anno 2023 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- riduzione “permanente” ex art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014 - **€ 5.681,89**;
- riduzione per incremento risorse ex art. 17, comma 6, CCNL 2019-2021 (solo anno 2023) - **€ -5.595,24**.

Sintesi della costituzione del Fondo personale non dirigente sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO INIZIALE	DESCRIZIONE DECURTAZIONE	DECURTAZIONE	DESCRIZIONE INCREMENTI	IMPORTI	TOTALI
Risorse stabili	€ 49.857,06	Riduzione “permanente” ex art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014 Decurtazione per incremento risorse art. 17, c. 6, CCNL 2019-2021	€ -5.681,89 € -5.595,24	Art. 67, c.2, lett.a) CCNL 2016-2018 Incremento art. 79, comma 1, CCNL 2019-2021 Ria e Ass. Personam	€ 2.063,84 € 1.128,66 € 1.330,68	€ 43.103,11
Risorse variabili	€ 42.076,60	***	***	***	***	€ 42.076,60
Totali	€ 91.933,66	***	€ - 11.277,13	***	€ 4.523,18	€ 85.179,71

Rispetto limite fondo anno 2016

Rispetto limite fondo anno 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e del nuovo CCNL 21.5.2018

Stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Pertanto nella tabella che segue si specifica l'andamento del Fondo risorse decentrate per gli anni 2016 e 2023 ed il rispetto della succitata disposizione normativa:

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2023
Risorse stabili.....	43.029,20	43.103,11
Risorse variabili.....	4.547,45	42.076,60
Somme escluse dal limite fondo	-	- 45.269,10
Retribuzioni di posizione e risultato	40.883,21	43.243,24
Fondo lavoro straordinario	3.677,93	3.677,93
TOTALE FONDO.....	92.137,79	86.831,78

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa e da specifiche disposizioni del CCNL:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Indennità di comparto	4.250,00
Progressioni orizzontali storiche	12.100,00
TOTALE	16.350,00

Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal Contratto Integrativo le destinazioni delle seguenti risorse:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Nuove Progressioni Orizzontali	3.200,00
Indennità di rischio, maneggio valori, disagio	1.500,00
Indennità particolari responsabilità	8.600,00
Premi collegati a performance organizzativa e individuale	15.691,90
TOTALE	28.991,90

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	16.350,00
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	28.991,90
TOTALE	45.341,90

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 19.550,00 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità costituite per un totale di € 43.103,11.

Si attesta altresì che le seguenti risorse variabili, non soggette al limite, per un importo complessivo di € 42.076,60 finanziano rispettivamente i seguenti incentivi:

c) compensi per progettazione incentivi tecnici Euro 39.837,81

b) Sistema premiante: Compensi produttività individuale e collettiva per € 2.238,79.

Si attesta che, tolte le destinazioni aventi carattere di certezza e stabilità non soggette a contrattazione e quelle derivanti da contrattazione, la somma residua a favore della performance individuale del personale dipendente si attesta come segue:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Totale destinazioni parte fissa del fondo	29.650,00
Totale destinazioni parte variabile del fondo con specifica destinazione	42.076,60
Compensi per performance collettiva ed individuale personale dipendente	13.453,11
TOTALE.....	85.179,71

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 10/09/2020, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione.

COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione specificata.

Verifica della disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

- a) somme relative ad indennità a destinazione vincolata e storica, a nuove progressioni economiche orizzontali, relative all'anno 2023, risultano totalmente finanziate negli appositi capitoli di bilancio;
- b) somme relative al sistema premiante, liquidabili a consuntivo nell'esercizio 2023, trovano la relativa copertura finanziaria nei capitoli del bilancio 2023 gestione competenza che offrono la necessaria disponibilità.

Gli impegni derivanti dalla copertura finanziaria di cui alla lettera b) - in base alla nuova contabilità di cui al D. Lgs. 108/2011 - saranno re-imputati al bilancio 2024 tramite il fondo pluriennale vincolato.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I° - AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Sonia Schivo
(documento firmato digitalmente)

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Il Segretario comunale
dott. Riccardo Barbiero
(documento firmato digitalmente)