



# COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

---

*CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2022*

**E**

*ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE  
DECENTRATE - CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNUALITA' ECONOMICA 2022*

---

*Mezzanotte*  
*Guf = fahr*  
*G. M. L. fahr*

Il giorno 25 del mese di novembre 2022 alle ore 10.30 si è riunita presso la Sede Municipale, la Delegazione Trattante composta da:

**Parte pubblica:**

Presidente – PERARO PAOLA – Segretario Comunale

Componente – SIMONETTO MIRKA – Responsabile Settore Economico-Finanziario

Componente – CARRARO MARCO – Responsabile Settore Segreteria-Sociale

**Parte sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP GALLETTO MAURIZIO

OO.SS. Territoriale CISL FP FURLAN ETTORE

R.S.U. Aziendale CGIL FP FRANCHIN STEFANO

R.S.U. Aziendale CGIL FP DE MARTIN ANTONELLA

R.S.U. Aziendale CISL FP RIGATO ALESSIO

R.S.U. Aziendale CISL FP SCOLARO GIULIA

La Parte Pubblica procede ad illustrare la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022, come da determinazione n. 62 del 16.11.2022 del responsabile del servizio personale, il cui importo complessivo ammonta ad € 160.797,22 così ripartito:

- Parte stabile: € 134.516,46;
- Parte variabile: € 26.280,76.

**Riassunte le posizioni, le parti concordano**

A. di riconfermare per l'anno 2022 il CCDI sottoscritto in data 30.04.2019 e successivamente aggiornato con CCDI del 23.10.2020 e del 02.07.2021, che qui si ripropone in allegato in estensione completa per una maggiore chiarezza espositiva e di applicazione.

B. di addivenire al seguente accordo di sintesi per l'annualità economica 2022:

1. Le risorse disponibili per l'anno 2022 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previste nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2022 e riassunte secondo la **Tabella** riportata nel presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
2. Per l'anno 2022 vengono destinate le seguenti risorse di parte stabile del fondo per avviare con decorrenza 01.12.2022 le seguenti progressioni economiche all'interno della categoria:

Categoria	N. dipendenti potenziali beneficiari	N. dipendenti Beneficiari della progressione	Importo anno 2022 mese dicembre €	Importo annuo
D	6	3	1.300,00	7.500,00
C	6	3	400,00	2.000,00
B	4	2	200,00	1.200,00
Tot.	16	8	1.900,00	10.700,00

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it. There is also a handwritten note that says "Suf = fatto".

Si considerano dipendenti potenziali beneficiari ai fini del calcolo della percentuale del 50% di cui al punto 8 dell'allegato A del CCDI 2022, i dipendenti che possiedono i requisiti alla data del 01.12.2022.

Anche per l'anno 2022, al fine di non aggravare i procedimenti amministrativi nell'attuale periodo di emergenza Covid-19, l'ammissione dei dipendenti alla selezione per le progressioni orizzontali, avverrà in assenza di formale istanza di partecipazione. Tuttavia, a solo titolo di avvio del procedimento, il Servizio Personale provvederà ugualmente alla pubblicazione dell'avviso di attribuzione delle progressioni orizzontali.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione e la redazione della graduatoria finale verranno attivate e gestite d'ufficio, sulla base della documentazione esistente agli atti del Servizio Personale.

Le parti concordano, con un impegno di massima, di ritrovarsi nei primi mesi dell'anno 2023, per avviare la contrattazione decentrata volta alla predisposizione del CCDI redatto in conformità al **nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022**.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono quantificate come previsto all'art. 14 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2022.
4. Viene destinata la quota di € 3.500,00 per il conseguimento di specifici obiettivi, riconducibili in particolare ai servizi prestati per la partecipazione alle manifestazioni, prestando servizio a loro supporto per la predisposizione organizzativa degli eventi (attività informativa, di sicurezza, di allestimento, di presenza, ecc). La gestione di tale quota viene assegnata al Responsabile dell'Ufficio Tecnico il quale, sulla base dell'effettiva partecipazione, lo distribuirà tra coloro che avranno concorso al conseguimento degli obiettivi di miglioramento tenendo presente che per ogni intervento di cui alla successiva lett. a) dovrà essere corrisposto un compenso aggiuntivo di € 45,00 ad evento. A titolo indicativo ma non esaustivo tali obiettivi vengono indicati nelle seguenti attività:
  - a) interventi efficaci e risolutivi di pronto intervento in casi di urgenze e/o situazioni di pericolo;
  - b) promozione dell'immagine dell'ente in caso di eventi identificativi o promozionali del territorio sia culturali e religiosi che legati alla tradizione socio-economica;
  - c) notti aperte periodo giugno/settembre 2022;
  - d) emergenza Covid-19.

Eventuali economie confluiranno nel fondo per la performance organizzativa ed individuale.

5. Viene confermata, anche per l'anno 2022, la disciplina relativa alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 11 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2022 con distribuzione a seguito di apposito provvedimento del Responsabile di Settore e previa compilazione della scheda di pesatura di cui all'allegato B) al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2022.
6. È previsto nella parte variabile del fondo l'importo di € 10.000,00 destinato all'erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. Tale importo non comprende gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, l'Irap e la quota da destinare all'acquisto di beni e strumentazioni tecnologie di cui all'art. 113, comma 4 del D.Lgs. n. 50/2016. L'erogazione avverrà nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento per gli incentivi delle funzioni tecniche approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 29.04.2019.



3



7. È previsto altresì nella parte variabile del fondo l'importo di € 10.000,00 destinato al trattamento accessorio per il recupero dell'evasione IMU di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018. Tale importo non comprende gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, l'Irap e la quota da destinare all'acquisto di beni e strumentazioni tecnologie di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018. L'erogazione avverrà nel rispetto delle disposizioni disciplinate dal regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 29.04.2019. Si precisa che per l'anno 2022 tale fondo verrà ripartito tra il personale del servizio Tributi, Ragioneria ed Edilizia Privata/Urbanistica/Ambiente che ha avuto un coinvolgimento nell'istruttoria delle pratiche trattate e nella loro gestione contabile, in quanto si tiene conto della particolare situazione di carenza d'organico che ha caratterizzato l'Ente.
8. È previsto altresì nella parte variabile del fondo l'importo di € 30,00 destinato al trattamento accessorio per gli incentivi ISTAT (*indagine multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana Edizione 2021*). Tale importo non è comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'Irap. Come previsto dall'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, tali compensi devono remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

#### Tabella - Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2022

##### Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 68, c. 1, CCNL 21.5.2018)	17.500,00
Progressioni orizzontali (art. 68, c. 1, CCNL 21.5.2018)	61.000,00
<b>Totale</b>	<b>78.500,00</b>

##### Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) e art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018)	13.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2 lett. c) e art. 70 bis CCNL 21.5.2018) <i>Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori € 550,00, indennità di rischio € 2.000,00</i>	2.550,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2 lett. d) e art. 24 CCNL 21.5.2018) <i>Indennità reperibilità TSO</i>	250,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) e art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018) <i>ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale</i>	1.200,00
Progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.12.2022 (art. 16 CCNL 21.05.2018)	1.900,00
Incentivi per funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	10.000,00
Incentivi per recupero evasione IMU (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	10.000,00
Compensi ISTAT ( <i>indagine multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana Edizione 2021</i> ) – art. 70-ter CCNL 21.05.2018	30,00
Performance collettiva progetto al punto 4)	3.500,00
Performance individuale (70%)	27.907,05
Performance organizzativa (30%)	11.960,17
<b>Totale</b>	<b>82.297,22</b>

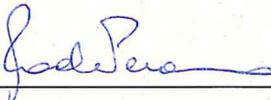
*Me* *WU* *foalpa* *Gulf e fecho* *ce h*

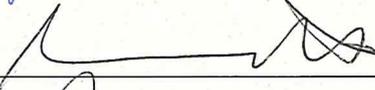
Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo

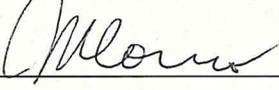
Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	78.500,00
Somme regolate dal contratto	82.297,22
Destinazioni ancora da regolare	0,00
<b>Totale</b>	<b>160.797,22</b>

Letto, approvato e sottoscritto.

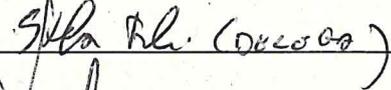
**Parte pubblica:**

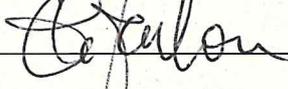
Presidente – PERARO PAOLA 

Componente – SIMONETTO MIRKA 

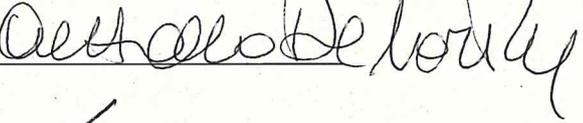
Componente – CARRARO MARCO 

**Parte sindacale:**

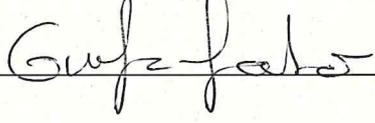
OO.SS. Territoriale CGIL FP – GALLETTO MAURIZIO 

OO.SS. Territoriale CISL FP – FURLAN ETTORE 

R.S.U. Aziendale CGIL FP – FRANCHIN STEFANO 

R.S.U. Aziendale CGIL FP – DE MARTIN ANTONELLA 

R.S.U. Aziendale CISL FP – RIGATO ALESSIO 

R.S.U. Aziendale CISL FP – SCOLARO GIULIA 





# Comune di CAMPOSAMPIERO

Provincia di PADOVA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER L'ANNO 2022

In data 25.11.2022 alle ore 10.30 presso la residenza municipale del Comune di CAMPOSAMPIERO, ha avuto luogo l'incontro tra:

### 1. *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – PERARO PAOLA – Segretario Comunale

Componente – SIMONETTO MIRKA – Responsabile Settore Economico-Finanziario

Componente – CARRARO MARCO – Responsabile Settore Segreteria-Sociale

### 2. *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GALLETTO MAURIZIO
OO.SS. Territoriale	CISL FP	FURLAN ETTORE
R.S.U. Aziendale	CGIL FP	FRANCHIN STEFANO
R.S.U. Aziendale	CGIL FP	DE MARTIN ANTONELLA
R.S.U. Aziendale	CISL FP	RIGATO ALESSIO
R.S.U. Aziendale	CISL FP	SCOLARO GIULIA

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per l'anno 2022.

### Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA

Componente – SIMONETTO MIRKA

Componente – CARRARO MARCO

### Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP – GALLETTO MAURIZIO

OO.SS. CISL – FP – FURLAN ETTORE

R.S.U. Aziendale – FRANCHIN STEFANO

R.S.U. Aziendale – DE MARTIN ANTONELLA

R.S.U. Aziendale – RIGATO ALESSIO

R.S.U. Aziendale – SCOLARO GIULIA



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

### INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
CAPO I – Disposizioni Generali .....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	5
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	7
Art. 8 – Criteri generali .....	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità .....	7
Art. 9 – Principi generali.....	7
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	8
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	12
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	12
Art. 13.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.....	12
Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 .....	12
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale .....	13
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale .	13
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa .....	13
Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale.....	15
CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	16
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative .....	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	17
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....	17
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	17
Art. 19 – Reperibilità.....	17
Art. 20 – Lavoro straordinario .....	17
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	17
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	18
CAPO II – Discipline Particolari.....	18
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	18
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	19



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

---

Art. 25 – Lavoro somministrato .....	19
CAPO III – Welfare integrativo .....	19
Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo” .....	19
CAPO IV – Disposizioni Finali.....	19
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	19
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....	20
Art. 30 - Clausola finale.....	20

*BO*  
*padre*  
*old hr*  
*Conf. fed*  
*BT*  
*CDU*  
*Menno*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

---

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

##### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale entro il mese di aprile, 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.
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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

### 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.
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.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi comprese l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale;
  - c. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;

*Godese*

*B*

*GH*

*ADU*

*Me*  
*Guf*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

- e. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- f. tutte le altre risorse utilizzabili ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

### 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 ed alle professionalità 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.
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 produttività 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 ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - 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 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

*me*

*AMM*

6

*B*

*gabriele*

*Conf. f. a. o.*

*AMM*

*AMM*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

---

- validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - 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.

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

#### Art. 9 – 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 non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
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 Responsabile di Settore, di concerto con gli altri Responsabili e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
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



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

- 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 o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
  8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
  9. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
  10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione **con effetto dal 1° gennaio 2019.**

### Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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, 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 2,00 al giorno;**
  - espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.
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. Le indennità di rischio e di disagio vengono liquidate entro il secondo mese successivo a quello di avvenuta prestazione.
4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio/attività disagiate e maneggio valori:
  - a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:**
    - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
    - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

*Me* *adun*

*B*

*Forstner*

*Gufc Jah*

*ac*

*GF*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

### b) ATTIVITÀ DISAGIATE:

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:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento ordinario di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza.

### c) MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti 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 ed a cui compete altresì la resa del conto della propria gestione da inviare alla Corte dei Conti.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del singolo Responsabile di Settore che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

5. L'importo giornaliero per l'indennità di maneggio valori viene stabilito in € 2,00.



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente delle fattispecie di rilevante responsabilità, di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
  - a. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
  - b. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati;
  - c. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di microorganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi;
  - d. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
  - e. Responsabilità di elaborazione istruttorio-decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
  - f. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, tavoli di confronto, ecc.);
  - g. l. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché poteri decisionali;
  - h. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara.
3. La specifica responsabilità:
  - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori;
  - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (allegato B) ai quali risultano essere associati i seguenti importi annui dell'indennità:

Criteri di determinazione	Importo annuo lordo €
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 1 fattispecie di responsabilità	300,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 2 fattispecie di responsabilità	800,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 3 fattispecie di responsabilità	1.300,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 4 fattispecie di responsabilità	1.800,00

*me*

*[Signature]*

*Giuseppe*

*Gufz*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

Presenza, nella posizione funzionale, di n. 5 fattispecie di responsabilità	2.300,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 6 fattispecie di responsabilità	2.800,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 7 o più fattispecie di responsabilità	3.000,00

- c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale;
  - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
  - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. **In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.**
5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Settore ed è attribuita mediante la sottoscrizione dei relativi decreti redatti sul **modello allegato B)** al presente accordo. L'indennità così determinata è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Il Servizio del Personale provvede all'erogazione mensile delle indennità di responsabilità sulla base delle schede di attribuzione consegnate dai Responsabili di Settore.
7. L'indennità è sospesa e/o revocata nel caso di prolungata assenza del dipendente quando la responsabilità è attribuita ad altro soggetto.

### Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
  - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
  - c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
  - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
  - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
  - € 300,00 al Responsabile dei Tributi
  - € 300,00 agli archivisti informatici
  - € 300,00 agli addetti all'URP
  - € 300,00 ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, vengono erogate annualmente e sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

### CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

##### Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - recupero evasione per il personale del servizio tributi (art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

##### Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 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, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

*[Handwritten signatures and initials]*

12



# Comune di CAMPOSAMPIERO

Provincia di PADOVA

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

## CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

### Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano che:
  - a) l'attribuzione selettiva di una **quota pari al 30%** delle risorse destinate annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - b) l'attribuzione selettiva di una **quota pari al 70%** delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa **sarà ripartita equamente fra tutti i Settori dell'Ente**, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale. Qualora il Settore non abbia raggiunto l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale, la performance organizzativa è assegnata agli altri settori che hanno conseguito almeno l'80% degli obiettivi.
3. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,80 su 1,00. In caso di valutazione inferiore a 0,80 la relativa quota verrà assegnata agli altri dipendenti del Settore.

### Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

1. La quota di performance organizzativa viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto delle categorie. Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e del rapporto a tempo parziale.

*Juliana*

*AMU*

*AMU*

*Guif - Jada*

*Que*

*ST*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

3. Gli elementi di cui al precedente comma 2 determinano il coefficiente individuale di riparto il quale viene poi sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance organizzativa di Settore; il premio organizzativo individuale viene determinato dividendo l'importo della performance organizzativa di Settore con il coefficiente e di riparto di Settore e moltiplicato per il coefficiente individuale di settore.
4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	X	
<i>Malattia</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>	X	
<i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i>		X
<i>Aspettativa sindacali</i>		X
<i>Permessi per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)</i>	X	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	

6. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà

*Me* *DM* *14* *federa* *Gufafede*



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

### Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Settore e purché detta valutazione non sia inferiore a 0,80 su 1,00 secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, tenuto conto dell'assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, dell'eventuale rapporto a tempo parziale e delle assenze dal servizio così come disciplinate al precedente art. 15.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita **una maggiorazione del premio individuale** così determinato:
  - 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;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è **pari al 10% del personale a tempo indeterminato** con arrotondamento all'unità superiore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,9. A parità di punteggio la maggiorazione del premio verrà assegnata al dipendente che ha la maggiore presenza di giornate in servizio, computando le ferie come presenza. In caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.
4. La quota di performance individuale, al netto della quota riservata alla maggiorazione di cui al comma 3, viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto delle categorie. Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.
5. Il premio individuale di ciascun dipendente suddiviso per Settore verrà determinato come segue:
  1. per ogni dipendente viene calcolato il coefficiente di riparto ottenuto come prodotto della valutazione, della presenza in servizio (calcolata come specificato al precedente art. 15, c. 3) e del tempo di lavoro (tempo pieno o part-time come specificato al precedente comma 4);
  2. il coefficiente individuale di riparto viene sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance individuale di Settore;



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

3. il premio individuale viene determinato dividendo l'importo della performance di settore di cui al precedente comma 4, con il coefficiente di riparto di settore di cui al precedente punto 2 e moltiplicato per il coefficiente individuale;
4. successivamente viene determinata la maggiorazione del 30% calcolata sul valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e attribuita secondo quanto disposto dal comma 3 del presente articolo;
5. l'eventuale economia dell'accantonamento del premio di maggiorazione viene ripartita proporzionalmente ai coefficienti di cui al precedente punto 1;
6. la performance individuale è ottenuta come somma degli importi di cui al punto 3, punto 4 e punto 5.

### CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, **viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.**;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
- c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione per il personale dell'ufficio tributi (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018).



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, 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%.
2. 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 nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo.
3. *A partire dal 01.07.2021 e fino a nuovo e diverso accordo di C.C.D.I., il contingente per il calcolo dei tempi parziali della categoria C viene aumentato da 25% a 35%.*

##### Art. 19 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Rimane confermata la reperibilità del personale del servizio sociale per TSO in presenza di due giorni consecutivi festivi o festivo/domenicale.
3. Il compenso, da liquidarsi entro il secondo mese successivo a quello di avvenuta prestazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

##### Art. 20 – Lavoro straordinario

1. In applicazione all'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue.

##### Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, 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:



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

- 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.

### Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, 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:
  - per i dipendenti non esecutori operai: fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo di un'ora (da considerarsi come mezz'ora prima o mezz'ora dopo dell'orario di inizio e fine lavoro), nell'orario mattutino e pomeridiano. **L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore.** L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato;
  - per i dipendenti esecutori operai: fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo 15 minuti (da considerarsi come 15 minuti prima o 15 minuti dopo dell'orario di inizio e fine lavoro), nell'orario mattutino e pomeridiano. **L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore.** L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari si rinvia a quanto espressamente previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018.

### CAPO II – Discipline Particolari

#### Art. 23 – 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.



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

---

### **Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 25 – Lavoro somministrato**

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare ed abbia partecipato alla concreta assegnazione di obiettivi di performance ed effettivo raggiungimento dei medesimi.

## **CAPO III – Welfare integrativo**

### **Articolo 26 - Le attività del "welfare integrativo"**

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

## **CAPO IV – Disposizioni Finali**

### **Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

---

3. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
- 4.

### Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

### Art. 30 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti.

Milano

forbes

Guglielmo

Ma



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

Allegato "A" al CCDI 2022  
AGGIORNATO IN DATA 25/11/2022

### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse aggiuntive, distinte per categoria, destinate alle nuove progressioni orizzontali, con prelevamento delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Servizio personale provvede alla pubblicazione all'Albo pretorio on line, per 10 giorni consecutivi, di un avviso pubblico, destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, **distinte per categorie**, assegnabili nell'anno di riferimento.  
L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.  
La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento.
3. Scaduto detto termine, si provvede alla redazione delle relative graduatorie. La valutazione è fatta sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **60% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite **nel triennio** precedente l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, la valutazione è da considerarsi pari a zero e la stessa concorre alla media del triennio. In ogni caso l'ammissione o la non ammissione alla selezione deve essere adeguatamente motivata.
  - b. **40% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni.
4. In caso di parità di graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria **giuridica**; in caso di ulteriore parità al dipendente con l'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore età anagrafica.
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza **maturato presso l'ente** nella posizione economica in godimento, non inferiore ventiquattro mesi e deve essere in servizio alla data di avvio del procedimento di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
7. Le graduatorie sono approvate dal responsabile del Servizio Personale e vengono portate a conoscenza 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 o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al

forlora JH amc adu<sup>21</sup> Me Gufafab



# Comune di CAMPOSAMPIERO

## Provincia di PADOVA

Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi di concerto con i Responsabili P.O., 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. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.  
**Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50%, con arrotondamento per difetto, dei dipendenti potenziali beneficiari (aventi i requisiti per concorrere alla selezione).**
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali 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, 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. **Tale principio si applica anche al personale assunto per mobilità ma non si applica al personale comandato da altre amministrazioni.**
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria<sup>1</sup>.
11. **In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, come disposto dall'art. 16, comma 2, del CCNL 21.05.2018, lo stesso per concorrere alla progressione economica all'interno della categoria dovrà essere in possesso della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'attivazione di tale istituto.**

<sup>1</sup> Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.



Comune di **CAMPOSAMPIERO**  
Provincia di PADOVA

Allegato "B" al CCDI 2022

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO 2

Settore/Area

Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Elenco delle fattispecie di responsabilità	Assegnazione
<b>a. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro</b> Descrizione:	
<b>b. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati</b> Descrizione:	
<b>c. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di microorganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi</b> Descrizione:	
<b>d. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili</b> Descrizione:	

*Ve*  
*St*

*10* *folPena* *23* *Gufs - fahr* *2011*



Comune di **CAMPOSAMPIERO**  
Provincia di PADOVA

<b>e. Responsabilità di elaborazione istruttorio-decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni)</b> Descrizione attività:	
<b>f. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, tavoli di confronto, ecc.)</b> Descrizione attività:	
<b>g. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali</b> Descrizione attività:	
<b>h. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara</b> Descrizione attività:	
<b>Nr. Fattispecie di responsabilità attribuite</b>	
Indennità attribuita	Euro

Li, \_\_\_\_\_ / / \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore

  
 *gabriele*  
*me* *Guglielmo*  
*asider*  


## COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

Verbale del revisore unico n. 34/2022

**Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto il 18 novembre 2022, per il personale non dirigente del comune di Camposampiero. Utilizzo risorse decentrate anno 2022**

In data 22 novembre 2022, il revisore unico del Comune di Camposampiero, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 19 del 29.04.2021, ha esaminato la seguente documentazione trasmessa per email a cura della Dottoressa Mirka Simonetto:

- Preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto del Comune di Camposampiero relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2022 siglata in data 18.11.2022;
- Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale del comparto relativo all'anno 2022 - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001;
- Relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto ex art. 67 del CCNL del 21.05.2018 per l'anno 2022 – articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs n. 165/2001;

per procedere all'esame della Costituzione del Fondo risorse decentrate stabili e variabili per il personale non dirigente per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Vista la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto del Comune di Camposampiero definita dalla delegazione trattante in cui le parti confermano la disciplina stabilita dal CCDI 30.04.2019 e successivamente aggiornato con CCDI 23.10.2020 e 02.07.2021 ed i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ivi contenuti;

Vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria alla costituzione del fondo per le risorse decentrate 2022 per il personale non dirigente;

Vista la determinazione n. 62 del 16.11.2022 con la quale è stato definito il fondo risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2022 in € 160.797,22 con le modalità e le disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018;

Visto che le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 per l'anno 2022 complessivamente determinate in € 169.651,73 sono così suddivise:

- Quota stabile (art. 67, comma 2) pari a € 143.370,97
- Quota variabile (art. 67, comma 3) pari a € 26.280,76

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modificazioni;

Visto il CCNL 21/5/2018 del personale del comparto Funzioni Locali ed in particolare l'articolo 67 del medesimo che disciplina la costituzione del "Fondo risorse decentrate", destinato allo sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;

Preso atto che il totale del fondo 2022 trova copertura all'interno della spese del personale prevista nel bilancio 2022-2024, annualità 2022, così pure i costi connessi per oneri riflessi a carico dell'Ente,

### **ESPRIME**

PARERE FAVOREVOLE sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2022, riguardante la costituzione ed utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dipendente, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale, come da importi contenuti nelle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte dall'amministrazione comunale

### **RACCOMANDA**

Il monitoraggio del rispetto dei generali limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio ed ad effettuare, dopo la sottoscrizione definitiva, le pubblicazioni e le trasmissioni previste dall'art. 8, comma 8 del CCNL del 21/05/2018.

#### **L'organo di revisione**

dott. Giancarlo Marcon



# CITTÀ DI CAMPOSAMPIERO

## PROVINCIA DI PADOVA

35012 CAMPOSAMPIERO, Piazza Castello 35

Cod. Fiscale 80008970289 - Part. IVA 00686700287

*Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate  
modifica art. 18 CCDI 2022 e annualità economica 2022*

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione Contratto</b>	<b>Preintesa del 18.11.2022 (ipotesi accordo) CCDI 2022 (parte normativa, riconferma CCDI 2019-2021 aggiornato) Contratto annualità economica 2022 (parte economica)</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2022</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica nominata con delibera di G.C. n. 63 del 20.06.2018 (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Peraro dott.ssa Paola Componenti: Carraro Marco, Simonetto Mirka Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CISAL, nonché le RSU. Organizzazioni sindacali che hanno partecipato CGIL FP, CISL FPS e le RSU Firmatarie del contratto: CGIL FP, CISL FPS e le RSU	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disciplina parte normativa anno 2022 Destinazione del fondo risorse decentrate parte stabile e variabile anno 2022 Disciplina delle seguenti materie previste dai seguenti articoli del CCNL 21.05.2018: art. 7, c. 4, lett. a), c) e art. 70 ter.	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti ex art. 40bis del D.Lgs n. 165/2001  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al punto precedente
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Per l'anno 2022: SI, con deliberazione di giunta comunale n. 4 del 19.01.2022 e aggiornato con delibera di G.C. n. 107 del 14.11.2022 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</b> , con deliberazione di giunta comunale n. 35 del 27.04.2022 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? <b>È stata effettuata la validazione della relazione 2021.</b>
<b>Eventuali osservazioni</b>	=====	

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

riconfermato per l'anno 2022 la parte giuridica del CCDI sottoscritto in data 30.04.2019 e successive modifiche e integrazioni.

B) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Conseguimento obiettivo pronto intervento in caso di eventi urgenti e/o situazioni di pericolo, promozione del territorio ed emergenza Covid-19: € 3.500,00;
- Indennità per specifiche responsabilità: € 13.000,00;
- Indennità condizioni di lavoro: € 2.550,00;
- Indennità per specifiche responsabilità (ufficiale stato civile, anagrafe): € 1.200,00;
- Indennità condizione lavoro (reperibilità): € 250,00;
- Progressioni economiche all'interno della categoria: € 1.900,00
- Incentivi per funzione tecniche: € 10.000,00;
- Incentivi per recupero evasione IMU: € 10.000,00;
- Compensi ISTAT: € 30,00
- Performance individuale e collettiva: € 39.867,22.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dipendente si applica il regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 100 del 24.10.2018 e secondo gli obiettivi previsti nel PEG OBIETTIVI anno 2022 ed il PIANO della PERFORMANCE approvato con deliberazione di giunta n. 4 del 19.01.2022 e aggiornato con deliberazione di G.C. n. 107 del 14.11.2022.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Per l'anno 2022 sono previste le seguenti progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.12.2022:

Categoria	N. dipendenti potenziali beneficiari	N. dipendenti Beneficiari della progressione	Importo mese di dicembre	Importo € Annuo
D	6	3	1.300,00	7.500,00
C	6	3	400,00	2.000,00
B	4	2	200,00	1.200,00
Tot.	16	8	1.900,00	10.700,00

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Incremento della produttività personale in termini qualitativi dei risultati, con un miglioramento dei servizi erogati. Essendo inoltre previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione, ci si attende il raggiungimento di quanto previsto ed un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

*Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate annualità  
economica 2022*

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali (da ultimo CCNL 21.05.2018), è stato definitivamente quantificato dall'Amministrazione Comunale con determinazione n. 62 del 16.11.2022 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	134.516,46
Risorse variabili sottoposte al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010	3.500,00
Risorse variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010	22.780,76
<b>Totale</b>	<b>160.797,22</b>

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata complessivamente in € 134.516,46.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 Ccnl 21.05.2018)	131.249,59
CCNL 21.05.2018 – Art. 67, c. 1 – 0,20% monte salari 2001	1.974,37
Differenziali posizioni di sviluppo (Art. 67 c. 2 lett. b)	2.796,94
RIA e assegni ad personam personale cessato (Art. 67 c. 2 lett. a)	4.354,87
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (Art. 67 c. 2 lett. a)	2.995,20
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>143.370,97</b>

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione (*)	Importo
Integrazione 1,2% (Art. 67 Ccnl 21.05.2018)	3.500,00
Economie Fondo Straordinario (Art. 67 c. 3 lett. e) Ccnl 21.05.2018)	2.750,76
Incentivi per funzioni tecniche	10.000,00
Incentivi recupero evasione entrate	10.000,00
Compensi ISTAT (aspetti della vita quotidiana edizione 2021)	30,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>26.280,76</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo: è stata effettuata la decurtazione di € 8.854,51 riferito alle RIA del personale cessato per riallineamento al Fondo 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	143.370,97
Risorse variabili	26.280,76
Totale fondo tendenziale	169.651,73
<b>B) Decurtazione del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	8.854,51
Totale decurtazione fondo tendenziale	8.854,51
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>160.797,22</b>
Risorse stabili	134.516,46
Risorse variabili	26.280,76
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>160.797,22</b>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 81.500,00 in quanto già regolate dalla normativa e/o dal CCNL 2019-2021, relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	17.500,00
Progressioni orizzontali	61.000,00
Totale	78.500,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 91.659,38 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) e art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018)	13.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2 lett. c) e art. 70 bis CCNL 21.5.2018) <i>Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori € 550,00, indennità di rischio € 1.800,00</i>	2.550,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2 lett. d) e art. 24 CCNL 21.5.2018) <i>Indennità reperibilità TSO</i>	250,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) e art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018)	1.200,00

<i>ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale</i>	
Incentivi per funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	10.000,00
Incentivi per recupero evasione IMU (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	10.000,00
Compensi ISTAT (aspetti della vita quotidiana edizione 2021)	30,00
Performance collettiva progetto al punto 4)	3.500,00
Progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.12.2022 (art. 16 CCNL 21.05.2018)	1.900,00
Performance individuale	27.907,05
Performance organizzativa	11.960,17
<b>Totale</b>	<b>82.297,22</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	78.500,00
Somme regolate dal contratto	82.297,22
Totale fondo	160.797,22

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: le risorse relative agli oneri sociali e contributivi a carico dell'Ente.

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

#### a. 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;

Le risorse stabili ammontano a € 134.516,46 e finanziano completamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali per l'importo di € 78.500,00 nonché le nuove progressioni all'interno della categoria la cui decorrenza è 01.12.2022 ed il cui costo annuo è pari ad € 1.900,00).

#### b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. n. 150/2009.

#### c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2022 sono previste le seguenti progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.12.2022:

Categoria	N. dipendenti potenziali beneficiari	N. dipendenti Beneficiari della progressione	Importo mese di dicembre	Importo € Annuo
D	6	3	1.300,00	7.500,00
C	6	3	400,00	2.000,00
B	4	2	200,00	1.200,00
Tot.	16	8	1.900,00	10.700,00

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo. Anno 2022.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2021	Anno 2022
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ'</b>			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato 2017 CCNL 21.05.2018 – art. 67	130.123,19	131.249,59	131.249,59
CCNL 21.05.2018 – art. 67, c.1 0,20 MS 2001	0,00	1.974,37	1.974,37
<b>CCNL 21.05.2018 – art. 67, c.1 Unico importo consolidato</b>	<b>130.123,19</b>	<b>133.223,96</b>	<b>133.223,96</b>
Differenziali progressioni economiche orizzontali (art. 67, c. 2, lett. b) – dichiarazione congiunta n. 5)	262,00	2.796,94	2.796,94
RIA e assegni ad personam personale cessato (ART. 67 c. 2 lett. b)		3.493,62	4.354,87
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (art. 67, c. 2, lett. a)		2.995,20	2.995,20
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>130.385,19</b>	<b>142.509,72</b>	<b>143.370,97</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
Poste variabili sottoposte all'art. 9, c. 2bis, della legge n. 122/2010			
Incremento parte variabile del fondo 1,2% MS 2001 (art. 67, c. 3, lett. h), CCNL 21.05.2018)	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Incentivi funzioni tecniche	0,00	13.230,00	10.000,00
Incentivi recupero evasione entrate	0,00	13.230,00	10.000,00
Quote per compensi ISTAT		1.000,00	30,00
Economie fondo anno precedente			
Risparmio straordinario anno precedente (art. 15, c. 1, lett. m) CCNL 98-01)	3.180,28	7.682,92	2.750,76
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>6.680,28</b>	<b>38.642,92</b>	<b>22.780,76</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>137.065,47</b>	<b>181.152,64</b>	<b>181.152,64</b>
Decurtazione per rispetto limite 2016 (23, c. 2, D.lgs. n.75/2016)	3.373,24	7.993,26	8.854,51
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>133.692,23</b>	<b>173.159,38</b>	<b>160.797,22</b>
Somme escluse dal limite	3.442,28	42.909,43	30.547,27
<b>TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CONTENIMENTO</b>	<b>130.249,95</b>	<b>130.249,95</b>	<b>130.249,95</b>

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo. Anno 2022.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO FONDO	Anno 2016	Anno 2021	Anno 2022
<b>DESTINAZIONE NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE</b>			

Indennità di comparto quota carico fondo	17.294,85	17.500,00	17.500,00
Progressioni orizzontali storiche	57.440,59	64.000,00	61.000,00
Indennità di responsabilità	31.873,75	0,00	0,00
Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e chiamata	3.400,32	0,00	0,00
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>110.009,51</b>	<b>81.5000,00</b>	<b>78.500,00</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Indennità di responsabilità	0,00	15.000,00	13.000,00
Indennità condizioni di lavoro: Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e chiamata	0,00	3.860,00	4.000,00
Produttività obiettivo pronto intervento calamità e promozione territorio	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Nuove progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.05.2018)		7.150,00	1.900,00
Produttività performance individuale e organizzativa	19.920,72	34.689,38	39.867,22
Incentivi funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	0,00	13.230,00	10.000,00
Incentivi recupero evasione entrate (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)		13.230,00	10.000,00
Compensi ISTAT (censimento permanente popolazione e abitazioni 2019)		1.000,00	30,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>23.420,72</b>	<b>91.659,38</b>	<b>82.297,22</b>
<b>DESTINAZIONE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>133.430,23</b>	<b>173.159,38</b>	<b>160.797,22</b>

#### **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa per i quali la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante:

- capitolo 1200 art 1 e 50;
- capitolo 750 art 1;
- capitolo 755 art 1;
- capitolo 797 art 1;
- capitolo 501 art 1;
- capitolo 508 art 1;
- capitolo 596 art 1;
- capitolo 899 art 1;
- capitolo 910 art 1;
- capitolo 1011 art 1.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato a seguito delle disposizioni di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017: l'importo del fondo 2022 consente il rispetto della norma che prevede 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 cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. L'Ente ha provveduto a calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019 applicando il metodo di conteggio proposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con

nota prot. n. 179877 del 01.09.2020 e dallo stesso è emerso che l'Ente non deve effettuare alcun accantonamento in quanto il numero dei dipendenti alla data del 31.12.2018 (33,58) risulta maggiore del numero di dipendenti stimabili al 31.12.2022 (31,58).

### Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 62 del 16.11.2022 verrà impegnato per l'anno 2022 come indicato nei punti precedenti. Le somme per oneri riflessi sono impegnati nei rispettivi capitoli di spesa del servizio di competenza. Le somme per IRAP sono impegnate ai relativi capitoli IRAP del bilancio e distinti per servizio di competenza.

Il presente atto assolve agli obblighi previsti:

- dall'art. 5, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali 1.4.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.1.2004 che prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto";
- dall'art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come integrato dall'art. 54, comma 1 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che dispone: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

Camposampiero, 18.11.2022.

**Il Responsabile dell'Ufficio Economico-Finanziario**  
**Simonetto dott.ssa Mirka**  
*firmato digitalmente*