



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

INTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023-2025**

E

**ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE - CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

[Handwritten signatures]

Il giorno ventisette del mese di dicembre 2023 alle ore 11.30 si è riunita presso la Sede Municipale, la Delegazione Trattante composta da:

Parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA – Segretario Comunale

Componente – ZAMPIERI ANTONIETTA – 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	MASETTO FRANCESCA
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 2023, come da determinazione n. 47 del 16.11.2023 (reg. gen. 523) del responsabile del servizio personale, il cui importo complessivo ammonta ad € 186.138,20 così ripartito:

- Parte stabile: € 149.871,84;
- Parte variabile: € 36.266,36.

Viene inoltre illustrata la variazione al P.I.A.O. – sezione Piano del fabbisogno del personale – Piano occupazionale 2023-2025 - approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 01.09.2023, dove sono previste le assunzioni di un Funzionario Amministrativo e di un Funzionario tecnico da attuare mediante Progressione verticale “speciale” ex art. 13, commi 6-8 CCNL 16/11/2022.

Riassunte le posizioni, le parti concordano

- A. di riconfermare per l'anno 2023 gli istituti già compresi nel CCDI sottoscritto in data 30.04.2019 e successivamente aggiornato con CCDI del 23.10.2020 e del 02.07.2021 e del 16.11.2022, che non contrastano con il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022;
- B. in particolare di aggiornare l'istituto delle specifiche responsabilità ora contenuto all'articolo 11, prevedendone:
 - l'assegnazione a tutto il personale in servizio presso l'Ente, indipendentemente dall'Area di appartenenza, esclusi gli incaricati di Elevata Qualifica Responsabili di Servizio;
 - Una diversa gradualità degli importi in € 300 – 600 – 800 -1.000 – 1200 – anziché 300 – 800 – 1300, confermando gli altri importi;
 - Precisando che le nuove indennità saranno comprensive delle attuali indennità percepite e soppresse dal nuovo CCNL quali l'indennità di stato civile-
- C. di provvedere alla stesura del nuovo CCDI aggiornandolo alle previsioni del nuovo CCNL, che qui si ripropone in allegato in estensione completa per una maggiore chiarezza espositiva e di applicazione.
- D. di addivenire al seguente accordo di sintesi per l'annualità economica 2023:
 1. Le risorse disponibili per l'anno 2023 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previste nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2023 e riassunte secondo la Tabella riportata nel presente accordo quale parte integrante e sostanziale.



2. Per l'anno 2023 vengono destinate le seguenti risorse di parte stabile del fondo per avviare con decorrenza 01.01.2023 le seguenti progressioni economiche all'interno della categoria:

Categoria	N. Dipendenti in servizio 1/1/2023	N. dipendenti potenziali beneficiari	N. dipendenti Beneficiari della progressione	Importo annuo singolo	Importo annuo
Funzionari ed Elevata Qualifica (ex D)	11	5	2	1.600,00	3.200,00
Istruttori (ex C)	14	4	2	750,00	1.500,00
Operatori Esperti (ex B)	7	3	2	650,00	1.300,00
Tot.	32		6	3.000,00	6.000,00

Si considerano dipendenti potenziali beneficiari i dipendenti che possiedono i requisiti alla data del 01.01.2023.

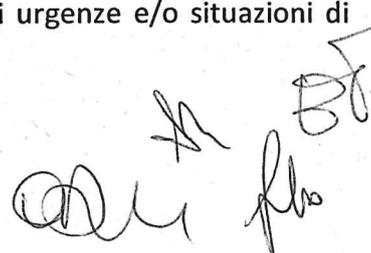
Anche per l'anno 2023, al fine di non aggravare i procedimenti amministrativi, l'ammissione dei dipendenti alla selezione per le progressioni orizzontali, avverrà in assenza di formale istanza di partecipazione. Tuttavia, a solo titolo di avvio del procedimento, il Servizio Personale provvederà ugualmente 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.

3. Le parti concordano altresì di destinare la quota di € 5.000 al welfare aziendale attraverso l'erogazione di buoni individuali a tutto il personale in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato – parte economica, rapportando l'importo del buono all'effettivo periodo di servizio prestato presso l'Ente durante l'anno 2023 ed all'eventuale part-time;
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono quantificate come previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2023.
5. 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;



3



- 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 2023;
- Eventuali economie confluiranno nel fondo per la performance organizzativa ed individuale.

6. Viene confermata, anche per l'anno 2023, la disciplina relativa alle indennità per specifiche responsabilità con distribuzione a seguito di apposito provvedimento del Responsabile di Settore e previa compilazione della scheda di pesatura allegata al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), secondo l'articolazione riportata in premessa. A tal fine la quota di fondo da destinare a tale istituto viene incrementata di € 8.000,00 rispetto alla quota attualmente erogata.
7. È previsto nella parte variabile del fondo l'importo di € 16.050,00 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, nelle more dell'approvazione del nuovo regolamento.
8. 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 2023 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.

Tabella - Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2023

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	18.000,00
Progressioni orizzontali già assegnate	70.000,00
Totale	88.000,00

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) <i>compreso ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale, maneggio valori</i> IMPORTO MASSIMO	18.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2 lett. c) e art. 70 bis CCNL 21.5.2018) <i>Indennità condizioni di lavoro; indennità di rischio € 2.000,00</i>	2.000,00
Nuove Progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.01.2023 (art. 14 CCNL 16.11.2022)	6.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	16.050,00
Incentivi per recupero evasione IMU (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	10.000,00
Performance collettiva progetto al punto 4)	3.500,00

4

Welfare	5.000,00
Performance individuale (70%)	26.311,74
Performance organizzativa (30%)	11.276,46
Totale	98.138,20

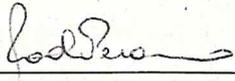
Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	88.000,00
Somme regolate dal contratto	98.138,20
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	186.138,20

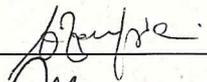
Letto, approvato e sottoscritto.

Parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA



Componente – ZAMPIERI ANTONIETTA

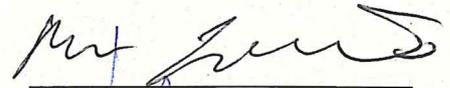


Componente – CARRARO MARCO

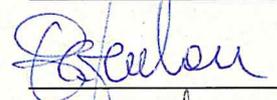


Parte sindacale:

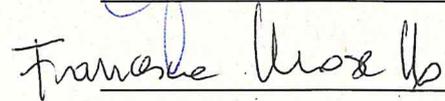
OO.SS. Territoriale CGIL FP – GALLETTO MAURIZIO



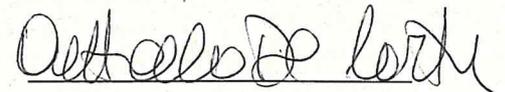
OO.SS. Territoriale CISL FP – FURLAN ETTORE



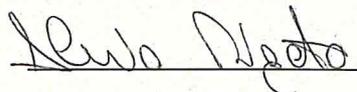
R.S.U. Aziendale CGIL FP – MASETTO FRANCESCA



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 INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 (ente senza dirigenza)

In data 27 dicembre 2023 alle ore 11:30 presso la residenza del Comune di Camposampiero, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA – Segretario Comunale
Componente – ZAMPIERI ANTONIETTA – Responsabile Settore Economico-Finanziario
Componente – CARRARO MARCO – Responsabile Settore Segreteria-Sociale

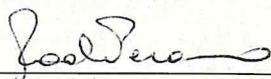
la delegazione sindacale:

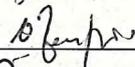
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GALLETTO MAURIZIO
OO.SS. Territoriale	CISL FP	FURLAN ETTORE
R.S.U. Aziendale	CGIL FP	MASETTO FRANCESCA
R.S.U. Aziendale	CGIL FP	DE MARTIN ANTONELLA
R.S.U. Aziendale	CISL FP	RIGATO ALESSIO
R.S.U. Aziendale	CISL FP	SCOLARO GIULIA

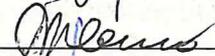
Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA
Componente – ZAMPIERI ANTONIETTA
Componente – CARRARO MARCO



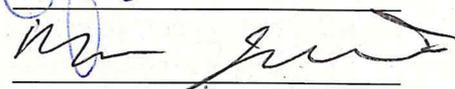


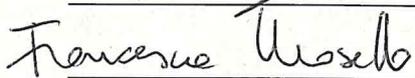


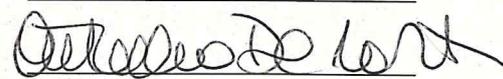
Per la delegazione sindacale:

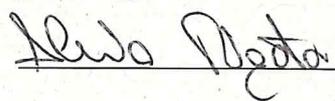
OO.SS. CISL – FP – FURLAN ETTORE
OO.SS. CGIL FP GALLETTO MAURIZIO
R.S.U. Aziendale – MASETTO FRANCESCA
R.S.U. Aziendale – DE MARTIN ANTONELLA
R.S.U. Aziendale – RIGATO ALESSIO
R.S.U. Aziendale – SCOLARO GIULIA









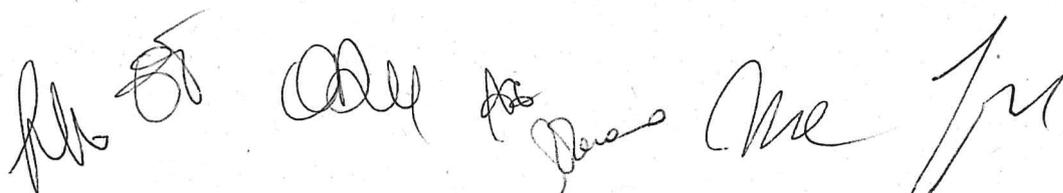


COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

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.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.....	9
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree	9
Art. 9 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	10
Art. 10 – Principi generali.....	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	11
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge	15
CAPO VI – Performance e Premio individuale	15
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale	15
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa.....	16
Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	17
CAPO VII – Incarichi di Elevata Qualificazione.....	18
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	18
Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	19
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	19
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	20
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	20
Art. 20 – Reperibilità.....	20
Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	20
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale	20
Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	21
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	21
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	21
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	22
Art. 26 – Lavoro somministrato	22



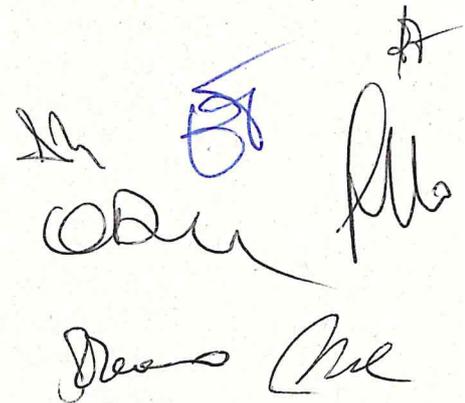
COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

CAPO III – Welfare integrativo	22
Art. 27 - Le attività del “welfare integrativo”	22
CAPO IV – Disposizioni Finali	22
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	22
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche	23
Art. 30 - Clausola finale	23

ALLEGATI

- A) definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree (art. 14 ccnl-2022 e art. 9 cci)
- b) Misura dell'indennità per specifiche responsabilità (articolo 84, ccnl-2022 e articolo 12 cci)

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a signature with a checkmark, and several other cursive signatures.A single handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized 'A' or similar character.

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

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

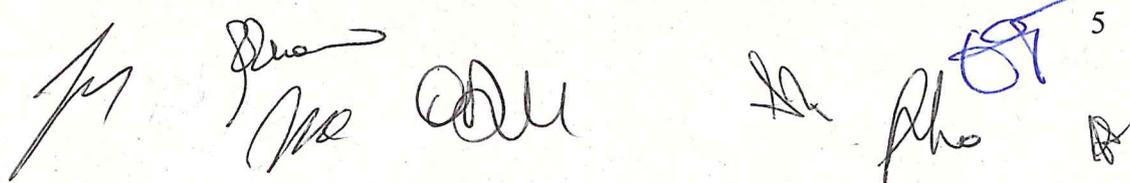
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
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, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

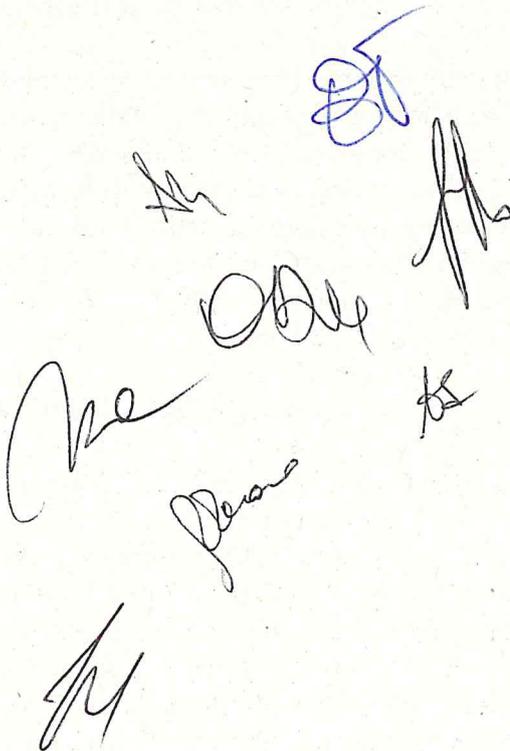
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data

 5

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and cursive, with some appearing to be initials or names. One signature in blue ink is particularly prominent at the top right of the group.

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

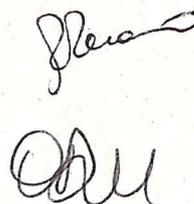
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 523 del 16/11/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - f) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - g) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

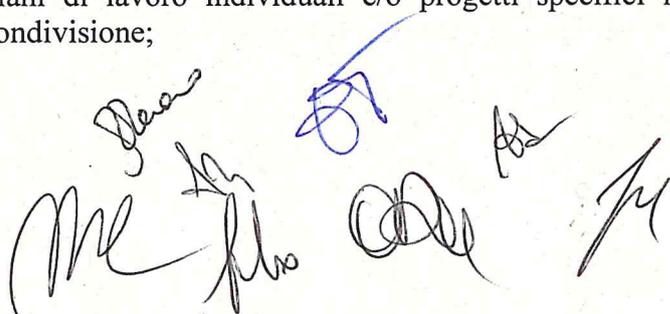
Provincia di Padova

- h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
- i) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022);
- j) tutte le altre risorse utilizzabili ai sensi dell'articolo 80, comma 2, CCNL-2022.

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-2022 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 performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa 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 strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - 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.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano che le risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, sono desunte dalla determinazione annuale di costituzione del fondo al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti.
3. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

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

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

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

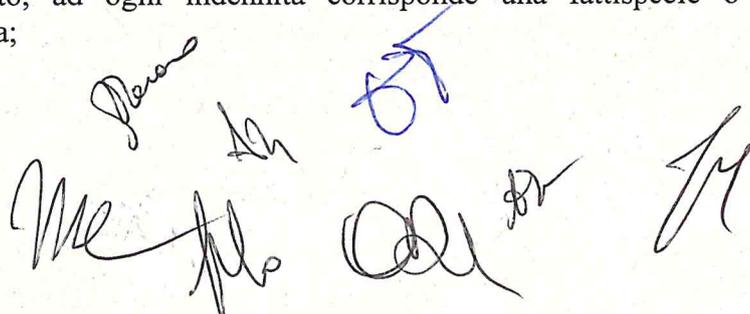
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari- elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. Le progressioni economiche (art. 14, comma 3, CCNL-2022) 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.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
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 Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
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 eventuali 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 trovano applicazione con effetto dal **1° gennaio 2024**.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

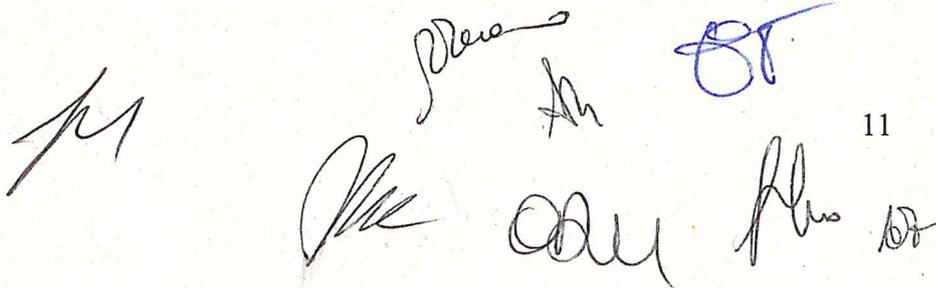
In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

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

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



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-fisico.

3.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.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

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

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ/P.O;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto **nell'Allegato B)** al presente CCI quale parte integrante e sostanziale, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da riscontrare con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità:**
 - e) Nell'ottica di una uniformità di pesatura, i Responsabili di Settore coinvolti nell'assegnazione degli specifici incarichi dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale.
3. Le fattispecie delle indennità per specifiche responsabilità alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono esclusivamente quelli previsti nell'elencazione contenuta **nell'Allegato B)** al presente CCI che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
4. 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 di n. 1 fattispecie di responsabilità	300,00
Presenza di n. 2 fattispecie di responsabilità	600,00



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

Presenza di n. 3 fattispecie di responsabilità	800,00
Presenza di n. 4 fattispecie di responsabilità	1.000,00
Presenza di n. 5 fattispecie di responsabilità	1.200,00
Presenza di n. 6 fattispecie di responsabilità	1.800,00
Presenza di n. 7 fattispecie di responsabilità	2.300,00
Presenza di n. 8 fattispecie di responsabilità	2.800,00
Presenza di n. 9 o più fattispecie di responsabilità	3.000,00

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022-
6. Copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti. Gli stessi sono revocabili o modificabili al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- compensi ISTAT (art. 80 c. 2 lett. g)

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per l'erogazione dei sopracitati compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali destinati alle PO o incaricati EQ vi provvede il Segretario Comunale.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

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

1. Le parti concordano:
 - 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 annualmente 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 articolo 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnateli dalla Giunta Comunale. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,8 su 1,00. In caso di valutazione inferiore a 0,80 la relativa quota verrà assegnata agli altri dipendenti del Settore/Servizio.
3. Il compenso dovrà essere 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

15

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

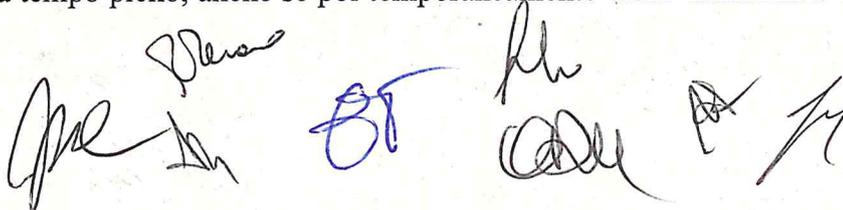
<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	<i>X</i>	
<i>Malattia</i>		<i>X</i>
<i>Infortunio</i>	<i>X</i>	
<i>Lutto</i>	<i>X</i>	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	<i>X</i>	
<i>Congedo matrimoniale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

Il compenso sarà altresì riproporzionato in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate costituiscono economia non utilizzabile.

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



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

- 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.
 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 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 fattispecie riportate al precedente art. 14 comma 3.
 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 erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 16 - Disciplina della performance 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 agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della **maggiorazione è pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - 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

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

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:
 - a) 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);
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) le eventuali economie dell'accantonamento del premio di maggiorazione viene ripartita proporzionalmente ai coefficienti di cui al precedente punto a);
 - f) la performance individuale è ottenuta come somma degli importi di cui al punto c), punto d), punto e).

CAPO VII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

Me *Deves* *ST* *h*
Am
fls *Dee* *PT*

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, **viene destinata una quota pari al 20%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
 - 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 E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente.
 - Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
 - Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4 del CCNL 2022.

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

- Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h)*, del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO



19

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c. 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;
 - d. situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Art. 20 – Reperibilità

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - 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. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

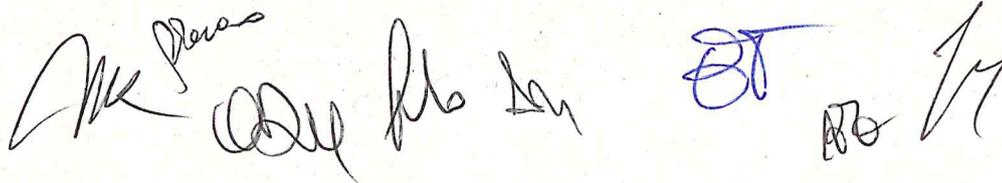
art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

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

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

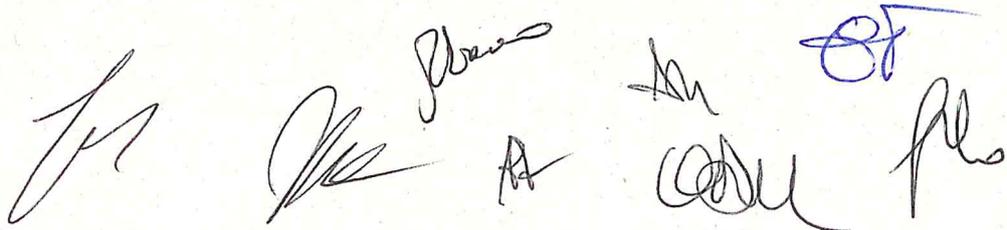
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

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

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 24 – 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



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 25 – 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. 26 – 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

Art. 27 - Le attività del “welfare integrativo”

1. In sede di accordo annuale per la ripartizione del salario accessorio, potranno essere destinate quote delle risorse decentrate per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti. In tale sede saranno definiti anche i relativi criteri di concessione.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

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

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, 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.

Letto, approvato e sottoscritto.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Municipality of Camposampiero and the trade unions.

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA

Componente – ZAMPIERI ANTONIETTA

Componente – CARRARO MARCO

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP – FURLAN ETTORE

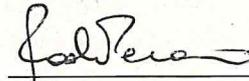
OO.SS. CGIL FP GALLETTO MAURIZIO

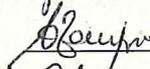
R.S.U. Aziendale – MASETTO FRANCESCA

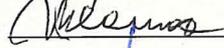
R.S.U. Aziendale – DE MARTIN ANTONELLA

R.S.U. Aziendale – RIGATO ALESSIO

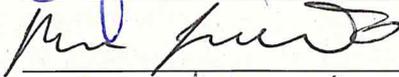
R.S.U. Aziendale – SCOLARO GIULIA

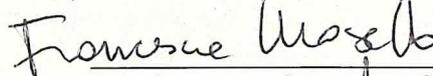




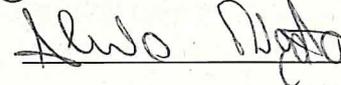














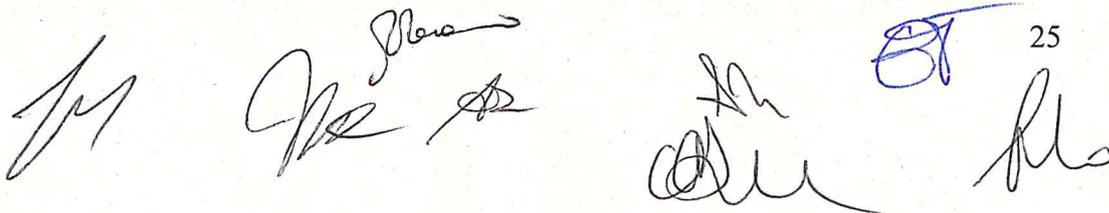
COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

Allegato "A" al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. **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.**
5. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
6. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, 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.**
7. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
8. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
9. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with an arrow pointing to the right, and several other signatures and initials on the right side.

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

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% per Area, con arrotondamento per eccesso, dei dipendenti potenziali beneficiari (aventi i requisiti per concorrere alla selezione);**

10. 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. In sede di contrattazione annuale le parti potranno convenire, al fine di non aggravare i procedimenti, di consentire l'ammissione dei dipendenti alla selezione anche in assenza di formale istanza di partecipazione

La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento

11. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti; le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella "1"** riportata in fondo al presente allegato;

12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente oppure consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi di concerto con i Responsabili P.O, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

13. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 8. Per la valutazione si prendono a riferimento **gli ultimi tre anni**, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

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

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

CRITERIO Lettera d)	INCIDENZA PERCENTUALE
VALUTAZIONE: Valore dato dalla media delle ultime tre valutazioni della	



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

performance individuale conseguite precedentemente 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.	60 %
ESPERIENZA PROFESSIONALE Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni.	40 %

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

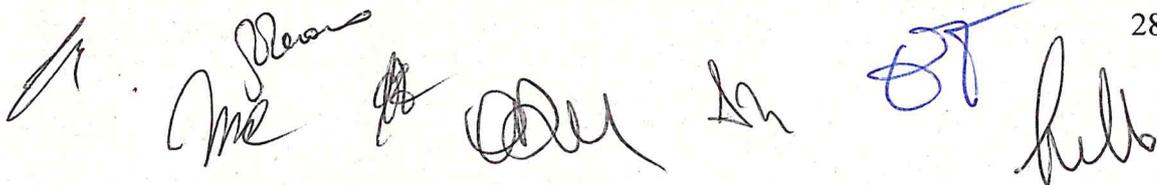
Provincia di Padova

Allegato "B" al CCI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;
13.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
14.	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/ risultati/ programmi/ piani di attività specifici
15.	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi che richiedono conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
16.	Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
17.	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse e beni dell'Ente anche in riferimento all'attività di micro-organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
18.	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
19.	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni specialistiche (si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
20.	Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza
21.	Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/ determinazioni del responsabile
22.	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara
23.	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
24.	Responsabilità di conduzione di sistemi relazioni complessi (conferenze di servizi, tavoli di confronto, ecc.)
25.	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché poteri decisionali

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.


28

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO
PROVINCIA DI PADOVA

Verbale del revisore unico n. 57/2023

Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto il 13 dicembre 2023, per il personale non dirigente del comune di Camposampiero. Utilizzo risorse decentrate anno 2023"

In data 20 dicembre 2023, il revisore unico del Comune di Camposampiero, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 29.04.2021, ha esaminato i seguenti atti:

- Preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto del Comune di Camposampiero relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2023 siglata in data 13 dicembre 2023;
- relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale del comparto relativo all'anno 2023 - 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 2023 – 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 2023, 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 del 23.10.2020, del 02.07.2021 e del 16.11.2022 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 2023 per il personale non dirigente;

Vista la determinazione n. 47 del 16.11.2023 (reg. gen. 523) con la quale è stato definito il fondo risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2023 in € 186.138,20 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 2023 complessivamente determinate in € 186.138,20 sono così suddivise:

- Quota stabile (art. 67, comma 2) pari a € 149.871,84
- Quota variabile (art. 67, comma 3) pari a € 36.266,36

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 2023 trova copertura all'interno della spese del personale prevista nel bilancio 2023-2025, annualità 2023, 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 2023, riguardante la costituzione ed utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 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

Documento sottoscritto digitalmente – ex D.Lgs. 82/2005



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
annualità economica 2023*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione Contratto	Preintesa del 13.12.2023 (ipotesi accordo) CCDI 2023 (parte normativa, riconferma CCDI 2019-2021 aggiornato) Contratto annualità economica 2023 (parte economica)	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica nominata con delibera di G.C. n. 124 del 22.11.2023 (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Peraro dott.ssa Paola Componenti: Carraro Marco, Zampieri Antonietta 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: CISL FPS e le RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina parte normativa anno 2023 Destinazione del fondo risorse decentrate parte stabile e variabile anno 2023 Disciplina delle seguenti materie previste dai seguenti articoli del CCNL 16.11.2022: art. 7, c. 4, lett. a), c), d) f) h) e art. 70 ter ccnl 2018.	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il PIAO contenente anche la sezione relativa alla performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Per l'anno 2023: SI, con deliberazione di giunta comunale n. 33 del 22.03.2023 e aggiornato con deliberazioni di G.C. n. 84/01.09.23 e 142/13.12.23
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, Si rinvia al punto precedente
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? È stata effettuata la validazione della relazione 2022.	
Eventuali osservazioni =====		

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 2023 la parte giuridica del CCDI sottoscritto in data 30.04.2019 con gli aggiornamenti previsti dal nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022

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: € 3.500,00;
- Indennità per specifiche responsabilità: € 18.000,00;
- Indennità condizioni di lavoro: € 2.000,00;
- Progressioni economiche all'interno della categoria: € 6.000,00
- Incentivi per funzione tecniche: € 16.050,00;
- Incentivi per recupero evasione IMU: € 10.000,00;
- Welfare: € 5.000,00
- Performance individuale e collettiva: € 37.588,20.

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 ed il PIANO della PERFORMANCE, ora PIAO, approvato con deliberazione di giunta n. 33 del 22.03.2023 e aggiornato con deliberazioni di G.C. n. 84/01.09.23 e 142/13.12.23

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

Per l'anno 2023 sono previste le seguenti progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.01.2023:

Categoria	N. dipendenti potenziali beneficiari	N. dipendenti Beneficiari della progressione	Importo mese di dicembre	Importo € Annuo
Funzionari ed E.Q. (ex D)	5	2	1.600,00	3.200,00
Istruttori (ex C)	4	2	750,00	1.500,00
Operatori esperti (ex B)	3	2	650,00	1.300,00
Tot.	12	6	3.000,00	6.000,00

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

Viene introdotto in via sperimentale l'istituto del welfare aziendale, da attivare con riferimento al parte delle risorse variabili del fondo 2023, quantificate e concordate in € 5.000. L'erogazione avverrà assegnando ai

dipendenti buoni spesa da spendere presso strutture individuate dall'Ente. Il valore unitario verrà rapportato al periodo di presenza in servizio ed all'eventuale prestazione a tempo parziale. Nella ripartizione saranno compresi tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato.

Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate annualità economica 2023

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 16.11.2022), è stato definitivamente quantificato dall'Amministrazione Comunale con determinazione n. 523 del 16.11.2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	149.871,84
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	32.766,36
Totale	160.797,22

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 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata complessivamente in € 149.871,84.

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. 79, c. 1 – 0,20% monte salari 2001	1.974,37
Differenziali posizioni di sviluppo (Art. 79 c. 1 CCNL 2022)	2.796,94
RIA e assegni ad personam personale cessato (Art. 79 c. 1)	4.821,57
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (Art. 79 c.1)	2.995,20
Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022	2.788,50
differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022. Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022	4.606,16
differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1 Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022	7.960,72
TOTALE RISORSE STABILI	159.193,05

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione (*)	Importo
-----------------	---------

Integrazione 1,2% (Art. 79 c2 lett b Ccnl 2022)	3.500,00
Economie Fondo Straordinario (Art. 67 c. 3 lett. e) Ccnl 21.05.2018)	1.139,36
Incentivi per funzioni tecniche	16.050,00
Incentivi recupero evasione entrate	10.000,00
Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022 Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022	5.577,00
TOTALE RISORESE VARIABILI	36.266,36

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16.11.2022.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo: è stata effettuata la decurtazione di € 9.321,21 riferito alle RIA del personale cessato per riallineamento al Fondo 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	159.193,05
Risorse variabili	36.266,36
Totale fondo tendenziale	195.459,41
B) Decurtazione del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	-9.321,21
C) Fondo sottoposto a certificazione	186.138,20
Risorse stabili	149.871,84
Risorse variabili	36.266,36
Totale Fondo sottoposto a certificazione	186.138,20

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	18.000,00
Progressioni orizzontali	70.000,00
Totale	88.000,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 98.138,20 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 80, c. 2, lett. e ccnl 2022) e art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018) comprese ufficiale stato civile, anagrafe,	18.000,00

elettorale, maneggio valori	
Indennità condizioni di lavoro (art. 80, c. 2 lett. c) ccnl 2022 e art. 70 bis CCNL 21.5.2018)	2.000,00
<i>Indennità condizioni di lavoro: indennità di rischio € 2.000,00</i>	
Incentivi per funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 2022)	16.050,00
Incentivi per recupero evasione IMU (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 2022)	10.000,00
Welfare aziendale art. 80 comma 2 lett k ccnl 2022	5.000,00
Performance collettiva progetto al punto 4)	3.500,00
Progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.01.2023 (art. 14 CCNL 2022)	6.000,00
Performance individuale	26.311,74
Performance organizzativa	11.276,46
Totale	98.138,20

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	88.000,00
Somme regolate dal contratto	98.138,20
Totale fondo	186.138,20

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 € 149.871,84 e finanziano completamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali per l'importo di € 88.000,00 nonché le nuove progressioni all'interno della categoria la cui decorrenza è 01.01.2023 ed il cui costo annuo è pari ad € 6.000,00).

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 2023 sono previste le seguenti progressioni economiche all'interno dell'area con decorrenza 01.01.2023:

Categoria	N. dipendenti potenziali beneficiari	N. dipendenti Beneficiari della progressione	Importo mese di dicembre	Importo € Annuo
Funzionari ed E.Q. (ex D)	5	2	1.600,00	3.200,00
Istruttori	4	2	750,00	1.500,00

(ex C)				
Operatori esperti (ex B)	3	2	650,00	1.300,00
Tot.	12	6	3.000,00	6.000,00

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 2023.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2022	Anno 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ'			
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 - Art. 79 c.1 CCNL 2022	0,00	1.974,37	1.974,37
CCNL 21.05.2018 – art. 67, c.1 Unico importo consolidato	130.123,19	133.223,96	133.223,96
Differenziali progressioni economiche orizzontali (art. 67, c. 2, lett. b) – dichiarazione congiunta n. 5) Art. 79 c.1 CCNL 2022	262,00	2.796,94	2.796,94
RIA e assegni ad personam personale cessato (ART. 67 c. 2 lett. b) Art. 79 c.1 CCNL 2022		4.354,87	4.821,57
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (art. 67, c. 2, lett. a) Art. 79 c.1 CCNL 2022		2.995,20	2.995,20
Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022			2.788,50
differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022. Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022			4.606,16
differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1 Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022			7.960,72
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	130.385,19	143.370,97	159.193,05
RISORSE VARIABILI			
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) Art. 79 c. 2 CCNL 2022	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Incentivi funzioni tecniche	0,00	10.000,00	16.050,00
Incentivi recupero evasione entrate	0,00	10.000,00	10.000,00
Quote per compensi ISTAT		30,00	
Economie fondo anno precedente			
Risparmio straordinario anno precedente (art. 15, c. 1, lett. m) CCNL 98-01)	3.180,28	2.750,76	1.139,36
Totale risorse variabili	6.680,28	22.780,76	36.266,36
TOTALE FONDO	137.065,47	181.152,64	195.459,41
Decurtazione per rispetto limite 2016 (23, c. 2, D.lgs. n.75/2016)	-3.373,24	-8.854,51	-9.321,21
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A	133.692,23	160.797,22	186.138,20

CERTIFICAZIONE			
Somme escluse dal limite	3.442,28	30.547,27	55.888,25
TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CONTENIMENTO	130.249,95	130.249,95	130.249,95

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo. Anno 2023.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO FONDO	Anno 2016	Anno 2022	Anno 2023
DESTINAZIONE NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE			
Indennità di comparto quota carico fondo	17.294,85	17.500,00	18.000,00
Progressioni orizzontali storiche	57.440,59	61.000,00	70.000,00
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
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	110.009,51	78.500,00	88.000,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di responsabilità	0,00	13.000,00	18.000,00
Indennità condizioni di lavoro: Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e chiamata	0,00	4.000,00	2.000,00
Produttività obiettivo pronto intervento calamità e promozione territorio	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Nuove progressioni economiche all'interno della categoria/area (art. 16 CCNL 21.05.2018)		1.900,00	6.000,00
Produttività performance individuale e organizzativa	19.920,72	39.867,22	37.588,20
Incentivi funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	0,00	10.000,00	16.050,00
Incentivi recupero evasione entrate (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)		10.000,00	10.000,00
Compensi ISTAT (censimento permanente popolazione e abitazioni 2019)		30,00	
Welfare aziendale			5.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	23.420,72	82.297,22	98.138,20
DESTINAZIONE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	133.430,23	173.159,38	186.138,20

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 programmatoria 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 2023 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. 523 del 16.11.2023 verrà impegnato per l'anno 2023 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, ora art. 8 c. 7 CCNL 2022, che prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria, è inviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione. 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, 18.12.2023.

Il Responsabile dell'Ufficio Economico-Finanziario
Zampieri rag. Antonietta
firmato digitalmente