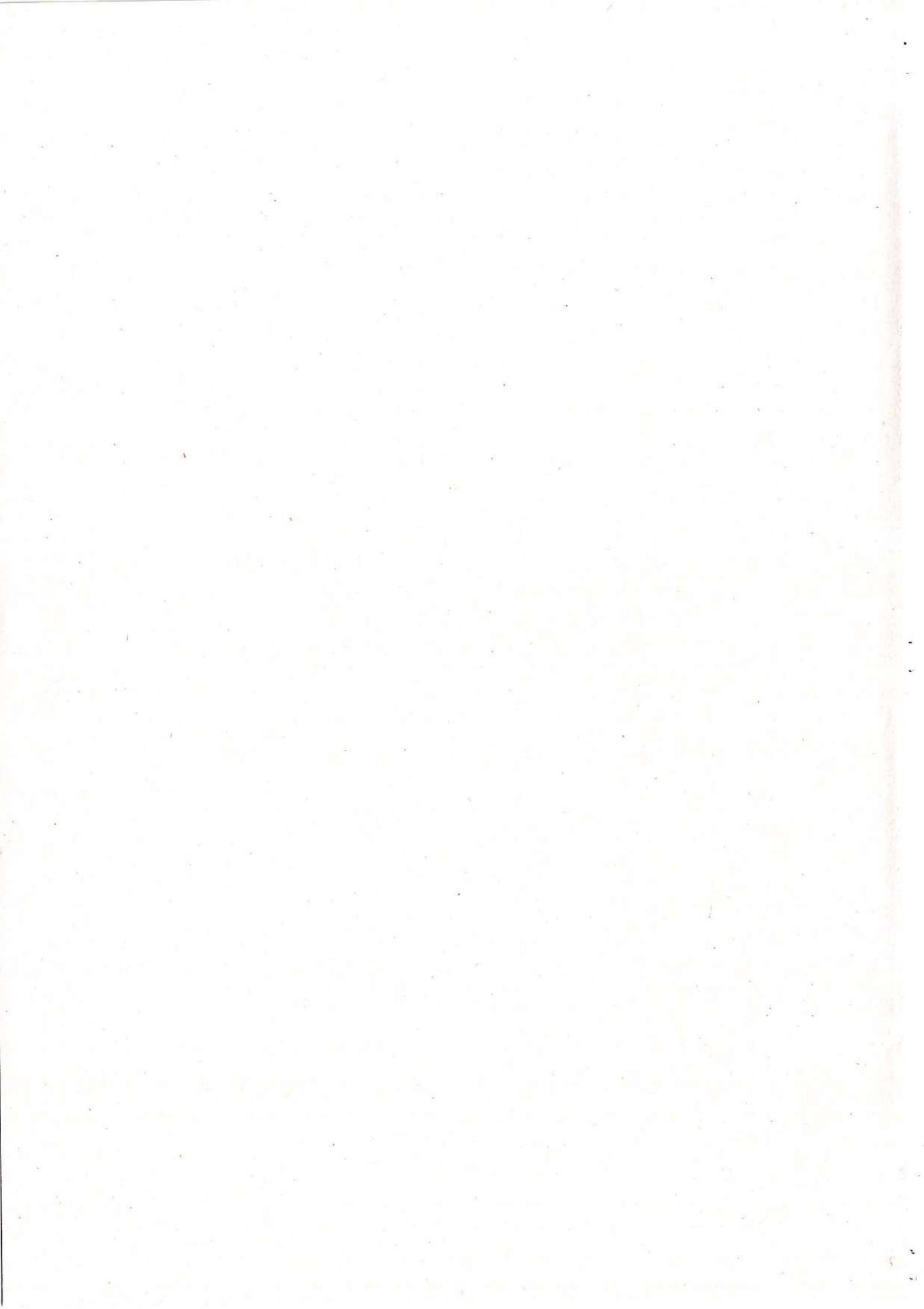




**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
COMUNE DI NOVENTA VICENTINA
Periodo 2023-2025**



Oggetto: verbale della riunione del giorno 2 OTTOBRE 2023 convocata per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025.

Atteso che:

- a conclusione delle trattative, in data 26 luglio 2023 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivevano l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 comprensiva dell'accordo sull'utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2023;
- l'Organo di Revisione del Comune di Noventa Vicentina, presa visione del contenuto della preintesa e della specifiche relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile dei Servizi Finanziari-Personale, esprimeva parere favorevole in data 7 settembre 2023 con il verbale n. 46;
- con deliberazione n. 77 del 11 settembre 2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, previa verifica dell'Ipotesi di CCDI 2023/2025 comprensiva dell'accordo economico 2023 e ritenutala compatibile con gli "indirizzi" di cui alla precedente deliberazione n. 48 in data 22 maggio 2023 così come rettificata con deliberazione n. 55 del 26 giugno 2023, la Giunta del Comune di Noventa Vicentina autorizzava il Presidente della delegazione di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva l'Accordo;

tutto ciò premesso, a seguito di regolare convocazione di tutta la delegazione sindacale con nota del Presidente della delegazione di parte pubblica prot. 20351 del 27 settembre 2023, il giorno 2 ottobre 2023 alle ore 12,30 presso la sede del Comune di Noventa Vicentina, sono presenti:

- *il Presidente della delegazione di parte pubblica:*

Laura Tamaro (Segretario Generale del Comune di Noventa Vicentina)

- *la delegazione di parte sindacale:*

Per la R.S.U. Daniela Dernio, Federico Lollo, Mauro Sossella


Organizzazione Sindacale Territoriale FP CGIL Debora Caldieraro

Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L. FP Renato Lanaro

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL FPL Gaetana Pasqualotto

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il sotto riportato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025

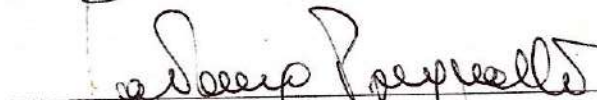
La delegazione trattante di parte pubblica

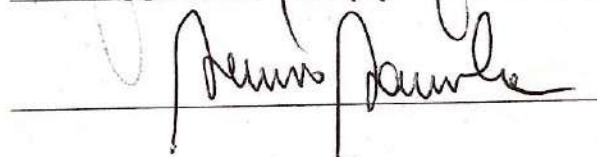
 (Laura Tammaro – Segretario Generale)

La delegazione trattante di parte sindacale:

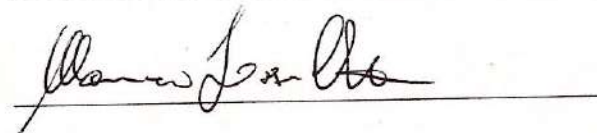
 (Debora Caldieraro)

 (Renato Lanaro)

 (Gaetana Pasqualotto)

 (Daniela Dernio)

ASSENTE (Federico Lollo)

 (Mauro Sossella)

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge; si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Noventa Vicentina, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle norme legislative vigenti in materia.

Art.2

Durata, decorrenza, tempi e modalità di verifica di attuazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 per la parte giuridica; ha durata annuale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 per la parte economica, fatto salvo quanto previsto al punto 2 del successivo art. 4.
2. Dal 2024 con cadenza annuale saranno rinegoziati, con apposito accordo fra le parti, i criteri previsti dal presente CCDI per la ripartizione delle risorse, tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
4. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successiva interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie sul significato da attribuire alle stesse. Le parti si incontrano entro quindici giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, al fine di addivenire, con la stessa procedura prevista per la stipula del presente CCDI, ad un apposito accordo. Il suddetto accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, con effetti decorrenti dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Le parti convengono di incontrarsi una volta all'anno, a seguito di convocazione dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante nota scritta e motivata, firmata dalla maggioranza dei componenti; in tal caso il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è tenuto a convocare la riunione entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.
6. Le parti si riservano di riaprire la negoziazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino specifiche norme del presente CCDI.

TITOLO II RISORSE DECENTRATE – PREMIALITA'

Art.3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021: differenziali di progressione economica nell'ambito delle aree di inquadramento previste dal nuovo Sistema di classificazione professionale; differenziali stipendiali spettanti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2023; indennità di comparto; indennità ex VIII livelli.
2. I differenziali stipendiali attribuiti a seguito di nuove progressioni economiche, comprensivi del rateo di tredicesima, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
4. Lo stanziamento annuale delle risorse c.d. variabili da destinare all'incentivazione del merito, allo



sviluppo delle risorse umane nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, quali l'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 o altre norme che potrebbero entrare in vigore nel periodo di efficacia del presente CCDI.

5. Per l'anno 2023 le parti definiscono col presente CCDI i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, delle risorse c.d. stabili (al netto degli impieghi consolidati di cui al precedente comma 1) nonché le risorse c.d. variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021. Nel prospetto ALLEGATO A) è riportato il quadro generale degli impieghi delle risorse concordato col presente CCDI.

6. Annualmente l'Amministrazione può stanziare risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettere b) e c) del CCNL 2019-2021, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance, o comunque per l'attuazione di proprie scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni a tempo determinato, nei termini stabiliti con apposita deliberazione. Parimenti l'Amministrazione provvede annualmente a determinare le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici accessori in favore del personale, da quantificarsi in base alla relativa disciplina, tra cui in particolare quelle destinate ad incentivare lo svolgimento di c.d. funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del Codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 50/2016 nonché – in base alla disciplina regolamentare comunale applicabile dal 2023 - l'attività degli uffici preposti alla gestione delle entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018.

7. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la quota di fondo destinata ad incentivare la performance individuale.

Art.4

Progressione economica all'interno dell'area - procedura

1. Le progressioni economiche sono attribuite mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate per la singola area, in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o in altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, con l'assegnazione di punti 1 per ogni anno intero di esperienza lavorativa nel profilo, per un massimo di 10 punti. L'equivalenza del profilo è verificata da parte dell'ufficio Personale sulla base della descrizione dei profili professionali di ruolo introdotta nel vigente P.I.A.O. dell'Ente ai sensi dell'art. 12, comma 6 del CCNL 2019-2021.

2. La procedura selettiva di area è indetta con apposito avviso del competente ufficio personale del Comune, trasmesso agli indirizzi di posta elettronica istituzionali dei componenti RSU, di tutti i dipendenti e dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali nonché pubblicato mediante affissione nella apposita bacheca sindacale presso la sede principale del Comune per almeno 15 giorni; entro il termine perentorio stabilito nell'avviso, decorrente dalla data di pubblicazione dello stesso, possono fare domanda di partecipazione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di attivazione dell'istituto, inquadrati nell'area interessata del sistema di qualificazione del personale ed aventi diritto a partecipare alla selezione in base a quanto previsto al successivo punto 6.

Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di detto personale pari al seguente numero totale di partecipanti alla selezione appartenenti alla singola area interessata, a valere sulle risorse di seguito stimate in base al CCNL:

- per l'anno 2023 area Operatori esperti n. 3 – Istruttori n. 1 - Funzionari e E.Q. n. 1 (€ 4.300)
- per l'anno 2024 area Istruttori n. 3 - Funzionari e E.Q. n. 3 (€ 7.050)
- per l'anno 2025 area Operatori esperti n. 1 – Istruttori n. 2. (€ 2.150)

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto.

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione sopra specificato) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento. La graduatoria è formata mediante la quantificazione dei punteggi assegnati ai singoli dipendenti in base ai criteri di cui al precedente punto 1, con la seguente ponderazione:

- a. incidenza della valutazione della performance individuale **90%**
- b. incidenza della valutazione dell'esperienza professionale **10%**.

Ai dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione risultino non avere conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è assegnato un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo calcolato in base ai criteri sopra indicati.

5. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente che da un maggior numero di anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; in caso di ulteriore parità ha precedenza il dipendente con maggiore età anagrafica.

6. Per poter partecipare alla procedura selettiva i lavoratori non devono avere beneficiato, alla data di avvio della procedura, di alcuna progressione economica negli ultimi **3 anni** e non devono essere stati destinatari negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

7. Le procedure selettive sono avviate il 30 maggio di ciascun anno, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno di riferimento, e sono concluse entro il 30 giugno. L'ufficio personale del Comune redige una graduatoria – applicabile al solo anno di riferimento della selezione – dopo avere verificato il punteggio complessivo conseguito da ciascun lavoratore ammesso alla selezione per il periodo oggetto di valutazione sopra specificato. Per l'anno 2023 la procedura selettiva è avviata entro 15 giorni dalla stipula definitiva del presente Contratto ed è conclusa entro 45 giorni dalla data di avvio.

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ufficio personale del Comune richiede all'ente di utilizzazione tutte le valutazioni della performance individuale effettuate in relazione al periodo pregresso di comando o distacco rientrante nell'ultimo triennio, e provvede alla riparametrazione del punteggio in relazione al diverso sistema di valutazione adottato dall'ente utilizzatore.

9. La stessa riparametrazione del punteggio è effettuata dall'ufficio per i dipendenti trasferiti per mobilità volontaria al Comune da altri enti nel corso del triennio oggetto di valutazione, previo ottenimento di tutte le valutazioni della performance individuale effettuate dal precedente datore di lavoro.

Art.5

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. La quota delle risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) destinata alla retribuzione di risultato ammonta al 20% del totale delle risorse complessive annualmente stanziata a bilancio dal Comune per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di posizioni di EQ previste dal proprio ordinamento.

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente per le EQ, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% (venticinquepercento) della retribuzione di posizione di ciascuna EQ, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel Sistema di misurazione e valutazione.

3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim relativo ad una posizione di lavoro di Elevata



Qualificazione, nei confronti di lavoratore già titolare di incarico di EQ, a quest'ultimo spetterà, per la durata di tale ulteriore incarico, una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato quantificata in un importo pari al 25% della retribuzione di posizione così come prevista e graduata nell'ordinamento dell'Ente per la posizione oggetto dell'ulteriore incarico.

4. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, le parti pattuiscono che i relativi incentivi, quantificati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, con l'applicazione del seguente sistema di perequazione proporzionato all'importo complessivo annuo degli incentivi spettanti:

Incentivi di legge (*)	Riduzione retribuzione di risultato
Fino a 5.000 euro	Zero
Da 5.001 a 7.000 euro	2,00%
Da 7.001 a 10.000 euro	4,00%
Oltre 10.000 euro	6,00%

(*) al netto degli oneri riflessi e IRAP a carico dell'Ente

Art.6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* sono annualmente ripartite fra quelle destinate all'erogazione rispettivamente dei premi correlati alla performance c.d. organizzativa di cui alla successiva lettera a) e di quelli correlati alla performance c.d. individuale di cui alla successiva lettera b).
2. Fermo restando il rispetto del vincolo di destinazione previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 2019/2021, le parti pattuiscono che è annualmente destinata alla remunerazione della *performance* organizzativa una quota pari almeno al 30% delle risorse disponibili per finanziare i premi correlati alla *performance* al netto degli utilizzi vincolati e obbligatori previsti dal contratto nazionale e decentrato.

a) Premi correlati alla performance organizzativa

Le risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa, ai sensi dell'art. 80, comma 2 lett. a) del CCNL 2019-2021, ricomprendono:

- le risorse variabili eventualmente stanziare dall'Amministrazione nel singolo anno, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 2019-2021, ai fini del raggiungimento di specifici obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance ed assegnati a gruppi di lavoratori;
- le ulteriori risorse destinate a remunerare il raggiungimento degli obiettivi assegnati complessivamente al Servizio per ciascun esercizio nel Piano della performance, al fine di aumentare il livello di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori nell'attuazione dei programmi dell'Ente.

Le risorse menzionate nel punto immediatamente precedente sono ripartite tra i diversi Servizi dell'Ente in proporzione al numero dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato assegnati agli stessi in ciascun anno (con quantificazione proporzionale alla frazione di anno in tutti i casi di assunzioni o cessazioni o assenze prolungate di singoli dipendenti nel corso dell'anno). Il budget così determinato per ciascun Servizio è destinato e servirà a finanziare i premi, in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

b) Premi correlati alla performance individuale

Le risorse destinate alla remunerazione della performance individuale sono ripartite in maniera proporzionale al punteggio ottenuto da ogni singolo dipendente nella scheda di valutazione individuale, redatta in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 2019-2021 vengono concordati fra le parti i seguenti criteri:

- la misura della maggiorazione del premio individuale spettante ai dipendenti non apicali che annualmente conseguono le valutazioni più elevate, in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del suddetto Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativi alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al dieci per cento (percentuale arrotondata aritmeticamente, ossia calcolando un'unità a partire da 0,51) del numero totale dei dipendenti non apicali interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento.

Art.7

Criteri generali per l'attribuzione di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

- 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;
- non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
- l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nei successivi articoli 8 e 9, è di esclusiva competenza del funzionario responsabile della struttura apicale di appartenenza del singolo dipendente;
- l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
- la stessa peculiare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- 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 responsabile della struttura apicale;
- tutti gli importi delle indennità di cui ai successivi articoli 8 e 9 sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente proporzionati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;
- le indennità di cui ai successivi articoli 8 e 9 sono erogate nei seguenti termini e modalità: le indennità correlate alle condizioni di lavoro sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e sono erogate mensilmente sulla base dei giorni di presenza in servizio del precedente mese già concluso, ad esclusione delle sole somme dovute per maneggio valori le quali sono liquidate con cadenza annuale; invece le indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – sono erogate mensilmente.

Art.8

Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro

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:

- attività esposta a rischio: euro 1,20 al giorno in caso di incidenza della causale per una parte significativa dell'attività lavorativa; euro 2,40 al giorno in caso di incidenza della causale per l'intero



orario di svolgimento dell'attività;

· attività disagiata: euro 2,00 al giorno;

· maneggio valori: euro 1,00 per maneggio valori di importo medio mensile fino a € 1.000,00; euro 1,55 per maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 1.000,00.

I suddetti importi trovano applicazione dalla data di stipula del presente Contratto.

a) ATTIVITÀ A RISCHIO - Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

· utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

· attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

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

Ai fini dell'attribuzione delle indennità si applicano i criteri di seguito indicati. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- operaio - euro 2,00 in considerazione dell'incidenza del rischio per lavori su strada, contatto con rifiuti e sostanze nocive;
- necroforo - euro 2,00 in considerazione dell'incidenza del rischio derivante dalle operazioni cimiteriali e altri lavori manutentivi;
- messo notificatore - euro 1,20 in considerazione dell'incidenza del rischio derivante dalla guida di veicoli a motore;
- assistente domiciliare - euro 1,20 in considerazione dell'incidenza del rischio derivante dal possibile contatto con utenti affetti da malattie infettive o con problemi di disagio psichiatrico.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE - Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio (intesi come caratteristiche del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente - di natura spaziale, temporale, strumentale ecc. - e non coincidenti con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento): prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in termini negativi l'autonomia temporale e relazionale del singolo e in situazioni di frequente difficoltà comunicativa e relazionale; tale peculiare condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Per il momento non sono individuate figure professionali per cui si rilevino fattori rilevanti di disagio.

c) MANEGGIO VALORI - L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

· economo comunale;

· agenti contabili individuati con provvedimento formale.

Art.9

Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità

1. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità è attribuita ai dipendenti inquadrati nelle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari-EQ (non titolari di incarico di EQ) che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile della struttura apicale di appartenenza, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno degli uffici e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Per le stesse esigenze sopra esposti gli incarichi conferiti possono

essere revocati o modificati dal responsabile di macrostruttura.

In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che al momento attuale risultano destinatari di formali incarichi di responsabilità in base al previgente CCDI; ogni responsabile di macrostruttura provvede alla nuova commisurazione dell'importo dell'indennità in applicazione dei criteri di seguito riportati, con effetto dal primo giorno dell'anno 2020. Per il 2019 sono confermati gli incarichi precedentemente conferiti e i rispettivi importi delle indennità previsti dal CCDI sottoscritto per l'anno 2018. Il responsabile di macrostruttura che intenda conferire uno o più nuovi incarichi, ovvero modificare quelli in essere, è tenuto a informarne il Segretario generale, il quale convocherà una apposita conferenza dei responsabili di macrostruttura, ai fini di una valutazione congiunta dell'impatto di tale decisione organizzativa sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, sulla base delle unità di personale interessate.

È attribuita un'indennità nella misura annua massima di euro 3.000,00 ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della Legge 241/90 e ss.mm.ii. ovvero di altri processi comunque caratterizzati da particolare complessità ovvero una specifica responsabilità derivante dall'assegnazione di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi ovvero una specifica responsabilità derivante dall'assegnazione di compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale.

Parametri di valutazione del peso della complessità dei procedimenti o dei compiti:

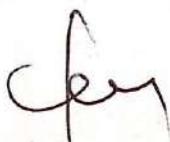
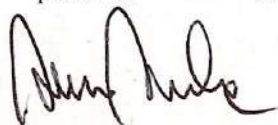
punteggio massimo attribuibile: punti 20

1. Complessità normativa del/i Procedimento/i o del/i Compito/i – Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi: Punti: 1, 2, 3 o 4;
2. Implicazioni del/i Procedimento/i o Compito/i assegnato/i con le funzioni di altri Uffici o Aree – Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2, 3 o 4;
3. Autonomia del/i Procedimento/i o del/i Compito/i da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punti: 1, 2, 3 o 4;
4. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza o interlocutori esterni: Punti: 1, 2,3 o 4;
5. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori: Punti: 1, 2, 3 o 4.

Si ritiene complesso il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Oltre detta soglia le misure di indennità da attribuirsi sono diverse in rapporto al diverso grado di complessità riconosciuto alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

-punti 7	€ 400,00
-punti 8	€ 600,00
-punti 9	€ 800,00
-punti 10	€ 1000,00
-punti 11	€ 1200,00



-punti 12	€ 1300,00
-punti 13	€ 1500,00
-punti 14	€ 1800,00
-punti 15	€ 2000,00
-punti 18	€ 2500,00
-punti 20	€ 3000,00

In tutte le fattispecie sopra elencate è richiesto per l'attribuzione dell'indennità il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari titolari di incarichi di EQ che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Art. 10

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021 gli stanziamenti per il riconoscimento dei compensi in oggetto, fra cui a titolo esemplificativo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma, in relazione ai quali si richiama, in parte integrante del presente CCDI, il vigente Regolamento comunale per la ripartizione del relativo fondo, approvato a seguito di preventivo accordo collettivo decentrato integrativo;
- gli incentivi per attività di gestione delle entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018;
- i compensi ISTAT;
- i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, riferiti a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI AL SOLO PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 11 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 è attribuita al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno; è erogata mensilmente sulla base della attestazione di cui al successivo comma 3, riferita al mese precedente.

2. La misura dell'indennità è stabilita in Euro 2,00 al giorno.

3. Il Comandante della Polizia locale deve attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 12 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021 viene erogata al personale di Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e in quella dei Funzionari (non titolare di incarico di EQ) per

compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità viene corrisposta per dodici mensilità.

2. L'indennità viene commisurata secondo i seguenti criteri:

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento di altro personale	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità di attività che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti 15
1) Grado rivestito	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGIO ASSEGNATO	INDENNITA' CORRISPONDENTE
da 41 a 45 punti	€ 3.000,00
da 35 a 40 punti	€ 2.500,00
da 31 a 35 punti	€ 2.000,00
da 27 a 32 punti	€ 1.500,00
da 21 a 26 punti	€ 1.000,00
da 18 a 20 punti	€ 750,00
da 11 a 17 punti	€ 500

3. La commisurazione dell'indennità è stabilita con apposito atto scritto del Comandante della Polizia locale, motivato in base ai criteri di cui sopra.

4. L'indennità – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – è erogata mensilmente.

Art. 13 – Previdenza complementare

1. Ai sensi dell'art. 98 del C.C.N.L. 2019/2021 il Comune di Noventa Vicentina stanZIA annualmente una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, commi 4 lettera c) e 5 del Codice della Strada - D.Lgs n. 285/1992, in misura di € 875,00 lordi per ogni dipendente comunale inquadrato in profili professionali appartenenti all'area di vigilanza e assegnati al Comando di Polizia Locale.

2. Le parti prendono atto che tale quota dei proventi destinata ad integrare misure di previdenza complementare ai sensi del CCNL confluisce unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. Resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche individuali precedentemente alla data di entrata in vigore delle relative clausole del CCNL 2016-2018 (22 maggio 2018).

3. La quota individuale di partecipazione al Fondo di cui al comma 1 è riproporzionata per i dipendenti in part time e per quelli assunti o cessati in corso d'anno. I periodi di appartenenza si conteggiano in

[Handwritten signatures]

base ai mesi di servizio, nell'intesa che le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come un mese intero.

4. Il Comune di Noventa Vicentina provvede a sospendere l'accantonamento del premio individuale annuale, in tutti i casi in cui un dipendente sospenda la prestazione lavorativa con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari o superiore a sei mesi cumulativi nell'arco dell'anno per:

- aspettativa non retribuita
- distacco sindacale retribuito.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2016/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari che legittimano la presentazione di domande di trasformazione del rapporto di lavoro entro il limite del 35% della dotazione della categoria, e senza limiti temporali, sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà genitoriale.

Art. 15 – Reperibilità

1. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2016/2018 (€ 10,33 per 12 ore al giorno).

2. La fascia di reperibilità non può essere inferiore a 4 ore giornaliere, ed in ogni caso un lavoratore potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di sette volte in un mese, e cioè sette giorni feriali / festivi, consecutivi e non, conteggiando una fascia di reperibilità nell'ambito di una giornata di 24 (ventiquattro) ore. Deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 16 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4 lettera ac) e 30, comma 5 lett. d) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da

attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia: il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

b) I lavoratori che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo dell'indennità di turno; in tal caso l'onere relativo a detta indennità è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.

c) Gli operatori della Polizia locale, ferma restando la fruizione del servizio di mensa, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata minima di 30 minuti che sarà collocata alla fine del turno antimeridiano nonché all'inizio del turno pomeridiano o notturno.

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale - Lavoro straordinario

1. In applicazione degli artt. 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti assegnati a tempo parziale presso altre Amministrazioni, anche nell'ambito di convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altro ente, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004;
- dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

2. In applicazione agli artt. 32, comma 3 e 7, comma 4, lettera s) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue, limitatamente ai soli casi di assenze prolungate di personale dell'ufficio ovvero di urgente necessità di intervento a garanzia della pubblica incolumità e sicurezza.

Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 29 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2019/2021, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di consentire al personale, purché non inserito in regime di turnazione ovvero adibito a servizi esterni (operai, necrofori, autisti), una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- è prevista una fascia di flessibilità rispetto all'orario di ciascun dipendente rispetto alla tipologia di attività e settore di appartenenza, che prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, nei tempi concordati con il responsabile di macrostruttura:

a) per il personale amministrativo di back office la misura della flessibilità è fissata in 60 minuti;

b) il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è tenuto ad effettuare le prestazioni lavorative settimanali previste dal CCNL vigente ed entro termini di ragionevolezza tutte le prestazioni eccedenti che risultino necessarie per il tempestivo conseguimento degli obiettivi assegnati, in quanto trattasi di un ruolo caratterizzato da elevata autonomia organizzativa e gestionale orientata al raggiungimento dei risultati definiti dall'Amministrazione.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;



- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Le parti prendono atto che la concessione di tali ulteriori forme di flessibilità è un obbligo che incombe sul responsabile della macrostruttura, al quale compete in via esclusiva la decisione, e la conseguente responsabilità. L'attuazione di tale norma del CCNL 2019/2021 potrà essere oggetto di valutazione tra le parti in occasione della verifica congiunta sullo stato di attuazione del presente CCDI, di cui al precedente art. 1.

Art. 19 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2019/2021 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

2. In applicazione degli artt. 7, comma 4 lettera q) e 31, comma 1 del CCNL, le parti prendono atto che in relazione alla attuale situazione organizzativa del Comune non si rende necessario elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale, non essendo prevedibili significative variazioni del carico di lavoro nel corso dell'anno.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale al regime orario adottato, con la sola eccezione dei compensi collegati al raggiungimento di obiettivi/progetti di performance e dei compensi previsti in base a specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018; tali ultimi compensi sono applicati in misura non frazionata.

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e dei lavoratori somministrati

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali; concorre all'erogazione dei premi previsti per la performance individuale qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

2. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

3. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 2019/2021, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del Responsabile della Sicurezza e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro

degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile della Sicurezza in accordo con il Medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il Documento sulla valutazione dei rischi.

Art. 23 – Innovazioni tecnologiche

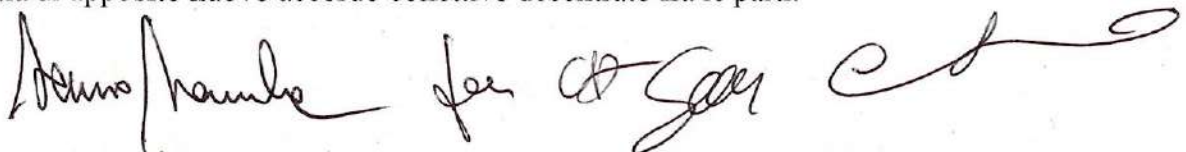
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2019/2021, le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante il costante monitoraggio dell'adeguatezza degli strumenti tecnologici in uso rispetto alle esigenze di regolare e celere svolgimento dell'attività degli uffici e di tutela del c.d. benessere organizzativo.

Art. 24 - Formazione del personale

1. Le attività formative sono programmate nel piano della formazione del personale, che è incluso nel Piano Integrato dell'Azione e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune ed è definito previa informazione preventiva ed eventuale confronto con la rappresentanza sindacale in merito alle linee generali di riferimento per la pianificazione. Il suddetto Piano individua le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di vitto, ove ne sussistano i presupposti.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art. 25 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2019/2021)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, il quale sia tale da richiedere una riduzione della parte stabile del Fondo, potrà avvenire solo previa stipula di apposito nuovo accordo collettivo decentrato fra le parti.



DESTINAZIONE FONDO 2023

Destinazione fondi per la contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	IMPORTI
Fondo unico per le risorse decentrate	
Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to	
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	16.132,95
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	45.839,82
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/PROFESSIONALITA'	
INDENNITA' TURNO,RISCHIO,DISAGIO ECC.	
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE COLLETTIVA	-
PRODUTTIVITA' /PERFORMANCE INDIVIDUALE	-
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO	236,76
Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to	62.209,53
Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR	4.300,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E FUNZIONE POLIZIA LOCALE	13.775,00
INDENNITA' TURNO,RISCHIO, DISAGIO, SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	15.680,27
PRODUTTIVITA' /PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10.328,35
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PROGETTO UFFICIO TECNICO INTERVENTI SICUREZZA	2.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PROGETTO NOVENTA SICURA POLIZIA LOCALE	3.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PROGETTO TRASFORMAZIONE DIGITALE	2.200,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE	40.899,49
FUNZIONI TECNICHE - ISTAT	32.200,00
Totale Destinazioni contrattate dal CI di rif.to	124.383,11

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

