



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

IPOTESI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Il giorno 6 (sei) del mese di dicembre 2023 presso la residenza municipale del Comune di borgo Veneto ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Nuzzo Dr. Marcello**, Segretario del Comune di Borgo Veneto, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- **De Putti Alessandro**, Responsabile Area 2^a, Componente della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- **Martini Antonella**, Responsabile Area 1^a, Componente della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- **Galletto Maurizio** Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale CGIL FP;
- **Magrini Michele**, Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale UIL FPL;
- **Cogo Carlo**, Rappresentate Territoriale Organizzazione Sindacale CISL FP;
- Baldo Andrea, RSU Aziendale
- Baraldo Carla, RSU Aziendale
- Malfitano Silvia, RSU Aziendale

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2023 -2025:
per la delegazione di parte pubblica:

Presidente: Segretario Comunale
Nuzzo Dr. Marcello _____

Componente: Responsabile di Area
De Putti Alessandro _____

Responsabile di Area
Martini Antonella _____

per la delegazione sindacale

FP CGIL Maurizio Galletto _____

CISL FP Carlo Cogo _____

UIL FPL Michele Magrini _____

RSU Andrea Baldo _____

Carla Baraldo _____

Silvia Malfitano _____



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI NORMATIVO) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 - Diritti sindacali	4
Art. 4 Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	7
Art. 6 – Strumenti di premialità	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 8 – Principi per la corresponsione dei compensi relativi alle indennità	8
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)	9
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità	10
Art. 11 – Compensi di cui all'art. 68, c. 2, lettera g), CCNL 2018 – incentivi tecnici ..	12
Art. 12 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018 – incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali	12
Art. 13 – Progressione economica orizzontale	13
Art. 14 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011	13
Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale	14
Art. 16– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	14
TITOLO III – SEZIONE POLIZIA LOCALE 15	
Art. 17 – Prestazioni del personale per lo svolgimento di attività di carattere privato	15
Art. 18– Indennità di servizio esterno	15
Art. 19 – Indennità di funzione	16
Art. 20 – Proventi delle violazioni al codice della strada	16
Art. 21 – Fondo Perseo	16
TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
Art. 22 – Turnazioni	16
Art. 23 – Lavoro straordinario	17
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	17
Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro	17



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	18
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	18
Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	18
Art. 29 - Buono pasto – pausa pranzo	18
Art. 30 - Clausola finale	18
TITOLO V – ACCORDO ECONOMICO 2023	19
Art. 31 – Quantificazione e destinazione delle risorse economiche per l'anno 2023	19
Allegato “A” al CCDI 2023/2025	20

14

1

1

13

13



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI 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 2019/2022, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 21/11/2022;
- c) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con il medesimo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

Il presente contratto decentrato ha validità **2023/2025** salvo quanto diversamente disposto con riferimento a specifici istituti contrattuali.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido e dare applicazione a quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Diritti sindacali

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle OO.SS. e delle RSU., l'Amministrazione mette a loro disposizione, su richiesta, un locale idoneo.
7. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Art. 4 –Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016) i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
 - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello;
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
 - c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: specifico servizio esternalizzato garantito dal soggetto gestore;
 - d) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): n. 1 unità;
 - e) servizio di polizia locale ed infortunistica stradale: personale appartenente al Servizio di Polizia Locale, n. 1 unità;
 - f) servizi di igiene, sanità e attività assistenziali: personale appartenente al Servizio Sociale, n. 1 unità;
 - g) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, da assicurare con le unità di cui ai punti e) ed f).Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - h) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.
2. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. In caso di servizio esternalizzato, il relativo responsabile provvederà ad informare il gestore esterno affinché lo stesso garantisca lo svolgimento del servizio essenziale erogato.
3. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

4. Durante lo sciopero i responsabili di servizio dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14/09/2000.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, 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) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

E' previsto l'incremento del fondo dello 0,22% del monte salari 2018 come previsto dall'art. 79, comma 3, CCNL 2022.

L'Amministrazione comunale si impegna a pervenire alla costituzione al fondo entro il mese di aprile al fine di poter partecipare all'individuazione della modalità di ripartizione del fondo.

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa 70%;
- b) premi correlati alla performance individuale 30%;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato comunque non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 13.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 84, comma 1 del CCNL.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, 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) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

- c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- d) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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; 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;
- h) 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;
- i) 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 – Principi per la corresponsione dei compensi relativi alle indennità

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 nel presente Titolo è di esclusiva competenza dei Responsabili incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'Ente.

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.

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 BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

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 incaricati di Posizione organizzativa dell'Ente.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)

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.

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

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

1. 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;
2. interventi in strade extraurbane;
3. interventi da effettuare in altezza (es. potature piante, pulizia grondaie ecc).

L'importo dell'indennità di rischio è pari ad € 1,00 al giorno e viene liquidata con cadenza quadrimestrale.

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 sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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.

L'indennità prevista è pari ad € 1,00 al giorno e viene liquidata con cadenza quadrimestrale.

L'**indennità di maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi. Si individuano le seguenti fasce di valore mensili che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| - fino ad € 1.200 | nessuna indennità |
| - oltre € 1.200 e fino a € 12.000 | indennità giornaliera di € 1,00 |
| - oltre € 12.000 | indennità giornaliera di € 1,50 |

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 per l'indennità di € 1,50;
- Agenti contabili individuati con provvedimento.



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo è applicata esclusivamente l'indennità maggiormente remunerativa.

Il responsabile dell'area competente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni delle condizioni di lavoro che possono riflettersi sull'attribuzione delle suddette indennità.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'art. 84 c. 1 del CCNL 2019-2021 prevede che per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019-2021 può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 c. 4 lett. f (contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79. Per il personale con contratto di lavoro part-time, l'importo dell'indennità per specifiche responsabilità è proporzionata all'orario di lavoro contrattato.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerate specifiche responsabilità cui assegnare l'indennità:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'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.
3. Qualora l'indennità venga riconosciuta al dipendente per le specifiche responsabilità chiamato a svolgere, l'atto formale con il quale l'indennità verrà attribuita dovrà riportare le responsabilità per le quali l'indennità è attribuita, il grado di complessità del lavoro e di autonomia organizzativa che determinano l'ammontare dell'indennità da erogarsi su base mensile per i giorni di effettivo lavoro.

Area	Criteri per la quantificazione dell'indennità	Valore indennità annua lorda
Area operatori esperti	Grado di complessità del lavoro	€ 780 - 900
Area istruttori	Grado di autonomia organizzativa	€ 1.200 - 1.350
Area dei Funzionari	Istruttorie di elevata professionalità e conoscenze specialistiche con autonomia funzionale (per la sola categoria dei Funzionari)	€ 1.800 – 2.040

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile del settore di appartenenza. L'ufficio personale provvederà mensilmente alla liquidazione delle indennità attribuite, effettuando le eventuali detrazioni previste dalla normativa in caso di malattia.
5. L'attribuzione dell'indennità di responsabilità, qualora riconosciuta, deve essere attribuita all'inizio di ogni anno e può essere revocata nel corso dell'anno stesso.

Art. 11 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018 – incentivi tecnici

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016). Le parti danno atto che vengono dettati i criteri e le modalità di ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 come di seguito riportati. La ripartizione della quota dell'80% (oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione inclusi) tra il responsabile unico del procedimento ed i soggetti che abbiano svolto le summenzionate "funzioni tecniche" ed i loro collaboratori è ripartita come segue:

ATTIVITÀ	80%	
Responsabile unico del procedimento (fase della programmazione e gestione 10% – fase di affidamento 20% – fase di esecuzione 20%)	50,00%	100,00%
Collaboratori/Supporto al Rup	15,00%	
Verifica preventiva dei progetti e validazione	10,00%	
Direzione lavori ovvero direzione esecuzione	5,00%	



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

Collaudo tecnico amministrativo ovvero verifica conformità, collaudatore statico e redazione del certificato di regolare esecuzione	5,00%	
Personale amministrativo che partecipa all'espletamento dell'attività di contabilizzazione o assistenza all'attività amministrativa	15,00%	

La percentuale attribuita al Rup è comprensiva delle attività di programmazione della spesa per investimenti e predisposizione e controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici.

Nel caso in cui una delle attività sopra indicate non venga svolta, la somma corrispondente alla percentuale sopra indicata non potrà essere liquidata.

In nessun caso gli incentivi per attività tecniche possono essere riconosciuti in favore di dipendenti interni che svolgano attività di direzione lavori o di collaudo quando dette attività sono connesse a *“lavori pubblici da realizzarsi da parte di soggetti privati, titolari di permesso di costruire o di un altro titolo abilitativo, che assumono in via diretta l'esecuzione delle opere di urbanizzazione a scomputo totale o parziale del contributo previsto per il rilascio del permesso, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 06.06.2001, n. 380, e dell'articolo 28, comma 5, della legge 17.08.1942, n. 1150, ovvero eseguono le relative opere in regime di convenzione”*.

I limiti all'erogazione delle somme derivanti dalle disposizioni normative, regolamentari e/o loro interpretazioni, prevalgono ai presenti criteri di ripartizione.

La distribuzione del fondo tra le diverse figure professionali di natura tecnica ed amministrativa costituenti il gruppo di lavoro che abbiano effettivamente svolto le prestazioni, è proposta dal Responsabile Unico del Procedimento in conformità agli atti di costituzione dei gruppi dopo aver accertato la rispondenza tra quanto preordinato e quanto realizzato nei tempi definiti, nonché il corretto e puntuale svolgimento delle attività assegnate a ciascun dipendente.

La determina di liquidazione degli incentivi è di competenza del Responsabile dell'Area che vi provvede sulla scorta delle note di liquidazione ricevute dal competente Responsabile Unico del procedimento. In caso di disaccordo tra il Responsabile Unico del Procedimento ed il Responsabile del servizio sulle modalità di ripartizione del fondo tra il personale dipendente sarà il parere del primo a prevalere.

Nel caso si specifichi nel corso dell'anno un avvicendamento tra dipendenti sarà effettuata una ripartizione tra essi proporzionalmente ed in base alle attività effettivamente espletate.

Art. 12 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018 – incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali

Le parti danno atto che vengono dettati i criteri e le modalità di ripartizione del fondo incentivi per le funzioni/attività di cui all'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018 come di seguito riportati.

La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento, certificate nel conto del bilancio approvato nell'anno di riferimento, nella misura massima del 5%, previa verifica della capacità di spesa e degli equilibri complessivi di bilancio.



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

Il regolamento stabilisce la quota di riparto tra la parte destinabile al trattamento accessorio non inferiore al 80% e la restante parte destinabile al potenziamento delle risorse strumentali.

La ripartizione della quota del fondo costituito (oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione inclusi) tra i soggetti che abbiamo svolto le summenzionate funzioni ed i loro collaboratori è ripartita come segue:

ATTIVITÀ	%
Responsabile settore tributi e responsabile di imposta	10
Dipendenti del servizio tributi	70
Collaboratori amministrativi - tecnici	15
Collaboratori amministrativi – messo comunale	5

Le percentuali possono essere modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro in modo tal che il totale ripartito sia sempre pari al 100%.

Art. 13 – Progressione economica orizzontale

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche.

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Art. 14 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50 per cento viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 80, comma 1, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- il Piano della Performance da parte della Giunta Comunale costituisce formale assegnazione degli obiettivi ai responsabili di area;
- la Conferenza dei responsabili di area, con la supervisione del segretario comunale e del Nucleo di valutazione, verifica con cadenza prestabilita l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi prefissati durante il periodo di riferimento e propone alla Giunta Comunale, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio;
- la misurazione e valutazione delle performance organizzativa è svolta dal Nucleo di valutazione, che fornisce allo stesso i dati necessari all'elaborazione di report sulla performance organizzativa conseguita.
- la misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dal rispettivo responsabile di area. Sulla base delle misurazioni svolte il responsabile elabora la valutazione annuale di ogni singolo dipendente, formalizzandola nell'apposita scheda di valutazione, consegnandola all'interessato e all'Organismo comunale di valutazione.

La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di area sulla performance individuale del personale appartenente all'area di competenza sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'area di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

In attuazione dell'art. 81, commi 1 e 2, del CCNL 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 a una unità di personale a tempo indeterminato presente nell'Ente. Non ha diritto alla maggiorazione il dipendente che ne ha goduto l'anno precedente. Nel caso in cui due o più persone raggiungano lo stesso punteggio, viene attribuita al dipendente che non l'ha ricevuta nell'anno precedente oppure, in mancanza, al dipendente con maggior numero di anni di anzianità di servizio nel comune di Borgo Veneto ovvero nel comune in cui prestava servizio prima della fusione.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera u) del CCNL 2018 e art. 17, comma 6, e art. 79 comma 6 del CCNL 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. la cui precisa quantificazione viene rimessa alle valutazioni della Giunta Comunale;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.;



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

- c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) le percentuali di cui sopra si applicano agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 16, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.

TITOLO III – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo

Art. 17 – Prestazioni del personale per lo svolgimento di attività di carattere privato

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, viene erogata al personale 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.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro. L'indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dall'art. 7 e grava sulla parte stabile del fondo risorse decentrate.

Le parti riconoscono che la misura dell'indennità sarà elevata ad Euro 4,00 al giorno in funzione di una diversa articolazione dell'orario di lavoro che preveda almeno quattro giornate pomeridiane.

La liquidazione dell'indennità da parte dell'ufficio personale avverrà esclusivamente previa attestazione del Responsabile del servizio di polizia locale, con cadenza mensile, dell'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La misura giornaliera dell'indennità può essere incrementata fino a € 6,00 utilizzando i maggiori accertamenti delle entrate di cui all'art. 208 del C.d.S. nei limiti dei presupposti stabiliti dalla Corte dei Conti n. 5/SEZAUT/2019/QMIG del 22/03/2019. L'indennità è corrisposta dall'ufficio personale



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

previa attestazione del Responsabile della polizia locale delle giornate effettivamente svolte come servizio esterno.

Art. 19 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 80 lettera f) e 97 comma 1) viene erogata al personale di cui alla presente Sezione, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

L'indennità di funzione è stabilita nell'importo massimo di 2.000 euro e viene quantificata dal Responsabile della polizia locale, con provvedimento motivato con riferimento alle responsabilità e al grado rivestito nonché della quota riservata del fondo risorse decentrate per tale finalità.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.

Art. 20 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 può essere, nel rispetto dei limiti posti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 o, **comunque in presenza di maggiori accertamenti di introiti**, secondo quanto precisato dalla delibera della Corte dei Conti, sezione autonomie, n. 5/SEZAUT/2019/QMIG in data 22 marzo 2019 può essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui all'artt. 186-186-bis e 187 del codice della strada.

L'Ente stanZIA le relative risorse ai sensi dell'art. 98 comma 1 del CCNL 2022.

Art. 21 – Fondo Perseo

Le parti danno atto che viene istituita la previdenza integrativa per il personale della Polizia locale che viene finanziata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 285/1992.

La previdenza integrativa è finanziata mediante la destinazione di una quota percentuale dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie relative al codice della strada determinata dalla Giunta comunale in sede di approvazione della deliberazione previste dall'art. 208, comma 5 del C.d.S., calcolata al netto delle quote spettanti agli altri enti e al lordo di qualsiasi onere a carico del Comune.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 – Turnazioni



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, 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, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
- b) si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e ferie. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
- c) l'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione lavorativa in turno.
- d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 23 – Lavoro straordinario

Le parti concordano sulla vigenza dei limiti di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1/04/1999 e che non sussistono i presupposti per il superamento del limite ai sensi dell'art. 32, comma 3 e art. 7 comma 4, lettera s) del CCNL 16/11/2022.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettera r) e art. 29 comma 2 del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. Può essere superato il limite come sopra indicato per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa;

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 36 e art. 7 comma 4 lettera p) del CCNL, le parti concordano, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'utilizzo di una fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di anticipo o posticipo dell'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio.

La flessibilità oraria è prevista nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico mentre per il servizio di polizia locale non è applicabile in relazione alle necessità di svolgimento dei servizi in modo congiunto. In applicazione all'art. 36 comma 4 del CCNL, i permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 sono utilizzati nel limite massimo di 18 ore mensili. Il dipendente che usufruisce di tali permessi predispone



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, viene comunicato il permesso 24 ore prima e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si avvale del permesso stesso.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 29 - Buono pasto – pausa pranzo

Non sono individuabili figure professionali che possono fruire del buono pasto in assenza dell'interruzione della prestazione lavorativa ai sensi del CCNL 9/05/2006.

Nei giorni di rientro, ai sensi dell'art. 35 c. 2 del CCNL 16/11/2022, la pausa pranzo - di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore - deve essere collocata tra le 13.30 e le 15.30 e deve risultare dalle timbrature.

Qualora dalle timbrature risulti una pausa inferiore a 30 minuti, si effettuerà l'automatico abbattimento dei minuti mancanti al raggiungimento della durata minima prevista.

Qualora non risultino timbrature intermedie (inizio e fine pausa pranzo), non maturerà il diritto al servizio mensa e sarà comunque effettuato un abbattimento di 30 minuti.

Art. 30 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2023/2025, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

TITOLO V – ACCORDO ECONOMICO 2023

Art. 31 – Quantificazione e destinazione delle risorse economiche per l'anno 2023

Le parti prendono atto della quantificazione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL per l'anno 2023 del presente contratto con la relativa ripartizione.

Le parti concordano che i medesimi fondi vengano utilizzati secondo le modalità precisate nella parte normativa del presente contratto e relativi allegati.

=o=

Letto, firmato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

Dr. Nuzzo Marcello – Presidente delegazione trattante

De Putti Alessandro - Responsabile di Area

Martini Antonella - Responsabile di Area

Per la parte sindacale:

Ciligiotti Enrico - CGIL FP

~~MAURIZIO CAUETO~~

Michele Magrini – UIL FPL

Carlo Cogo – CISL FP

R.S.U. – Andrea Baldo

R.S.U. – Carla Baraldo

R.S.U. – Malfitano Silvia



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

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1-bis, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato 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.
3. Limitatamente all'anno 2023 vengono previsti i seguenti contingenti massimi:
 - **n. 2 Funzionari ed Elevata Qualificazione;**
 - **n. 2 Istruttori;**
 - **n. 2 Operatori esperti;**
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
5. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 60 (>40%)**– media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b. **Punti 40 (<40%)**: per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, con assegnazione del seguente punteggio:
6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3%
7. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere in servizio nell'Ente al 1 gennaio dell'anno in cui è prevista la progressione;
 - permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi alla data del 1 gennaio dell'anno in cui è prevista la progressione. Ai fini del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate o differenziali stipendiali attribuiti;
 - negli ultimi 2 anni non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso provvedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospeso sino alla conclusione del procedimento disciplinare, se dall'esito del procedimento al dipendente viene



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;.

8. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
9. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 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, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione del Nucleo di Valutazione. A parità di punteggio assumerà rilievo preferenziale la maggiore anzianità nella categoria economica di appartenente e, in caso di parità, la maggiore anzianità di servizio.
12. Qualora in uno o più anni del triennio il dipendente non abbia avuto alcuna valutazione, all'anno mancante è attribuito il punteggio di zero.
13. I "differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, come definito nella Tabella A "Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali" del CCNL, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

Schema costituzione

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
COMUNE DI BORGO VENETO (PD)

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Importo unico consolidato anno 2017	100.383,37
Art. 79 comma 1 lett. a)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	4.428,71
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	2.329,60
Art. 79 comma 1 lett. a)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.354,60
Art. 79 comma 1 lett. a)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023 (28 dipendenti)	2.366,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	1.790,10
Art. 79 comma 1- bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	59,93



COMUNE DI BORGO VENETO
Provincia di Padova
Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)
C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

	TOTALE RISORSE STABILI	112.712,31
	Di cui soggette a limiti	104.812,08
INCREMENTI VARIABILI		
Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	232,35
Art 79 comma 2 lett. A)	Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	40.000,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 e 2022 (28 dipendenti)	4.732,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	2.832,82
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	1.743,66
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	3.713,41



COMUNE DI BORGO VENETO

Provincia di Padova

Via Roma n° 67- 35046 – Località Saletto (PD)

C.F. e P.IVA 05122030280 - Tel. 0429/89152 - Fax 0429/899463 –

Art. 80 comma 2	Incremento per obiettivi del Piano Performance Area 6^ - Sicurezza	2.565,13
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	55.819,37
	Di cui soggette a limiti	232,35
	TOTALE FONDO 2023	168.531,68
	Di cui assoggettati a limite 2016	105.044,43
	Riduzione per superamento limite 2016	
	FONDO 2023 DA APPROVARE	168.531,68