

Comune di
Marano Vicentino

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

In data 26-OTTOBRE 2023 alle ore 10,30 presso la residenza municipale del Comune di Marano Vicentino

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente- Segretario Comunale	Dr. Foti Paolo <i>F. F. Deganello</i>	P <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>
Componente - Responsabile di Settore	Dr.ssa Deganello Anna Rita	P X A <input type="checkbox"/>
Componente - Responsabile di Settore	Dr.ssa Ballico Meri	P X A <input type="checkbox"/>

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	UIL FPL Girardi Daniele	P <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FP Alberton Margherita	P <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	Zaltron Irene	P X A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	Marangoni Daniela	P X A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	Reolon Ivana	P X A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	Michelon Giovanni	P <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 18.10.2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.

Handwritten signatures:

- Left column: *Handwritten signature*, *Handwritten signature*, *Handwritten signature*
- Middle column: *Handwritten signature*, *Me. Ballico*, *Handwritten signature*
- Right column: *Handwritten signature*
- Bottom right: *Handwritten signature*

Comune di
Marano Vicentino

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I - Disposizioni Generali	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	6
Capo I - Nuovo sistema di classificazione	6
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree	6
Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione	8
Art. 6 -Criteri generali per la determinazione	8
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	8
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	8
Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro	9
Art. 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	9
Art. 8 -Lavoro straordinario e Banca delle ore	10
Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro	10
Art. 10 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	11
Art. 11 - Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	11
TITOLO V	11
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSIO DEL PERSONALE	11
Capo I - Risorse e Premialità	11
Art. 12 - Quantificazione delle risorse	11
Art. 13 - Strumenti di premialità	12
Art. 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	13
Art. 15 - Progetti anno 2023 - specifici obiettivi di produttività	15
Capo II - Performance organizzativa e individuale	15
Art. 16 - Valutazione Performance organizzativa e individuale (produttività collettiva)	15
Art. 17 - Differenziazione del premio individuale.	16
Capo III - Disciplina delle indennità	16
Art. 18 - Principi generali	16

Manzoni
Luca

M. Ballio
fun. 2023

2
J. J. J.

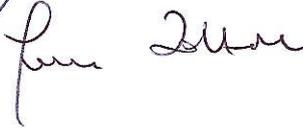
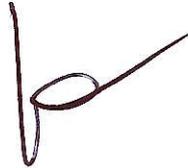
J.

R.

Comune di
Marano Vicentino

Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro.....	17
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità.....	18
Capo IV - Altri compensi, incentivi e benefit.....	23
Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	23
Art. 22 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	24
Art. 23 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate	24
Art. 24 - Welfare integrativo.....	24
TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI.....	25
Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro	25
Art. 26 - Innovazioni tecnologiche	26
Art. 27 - Disposizioni finali	26

 _____ 





Comune di
Marano Vicentino

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI
Capo I - Disposizioni Generali

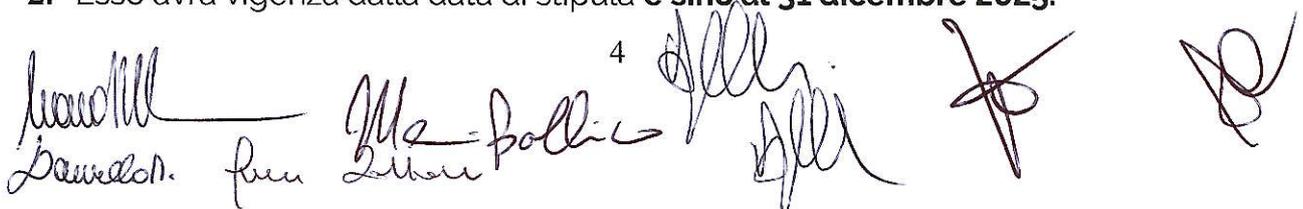
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, d'ora in avanti CCI, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 16.02.1995 e smi;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n.96 del 12.06.2019.
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivicompreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**

4



Comune di
Marano Vicentino

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Le parti pattuiscono che gli istituti economici trattati nel presente CCI trovano applicazione dal 01.01.2023.
5. 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.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

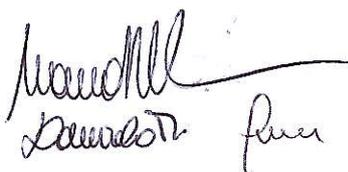
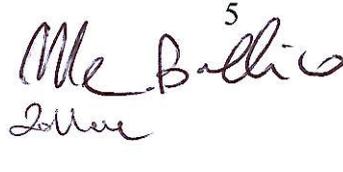
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

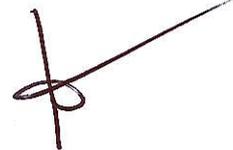
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

 Maurizio
 Me. Ballio
fuer 2023





Comune di
Marano Vicentino

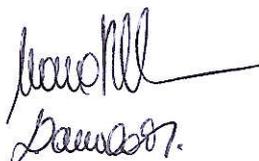
TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

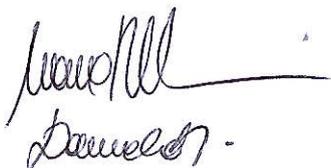
1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.
 - Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali, nei limiti degli importi stanziati annualmente in sede di costituzione del fondo risorse decentrate.
 - Per l'anno 2023 vengono stanziati **€9.100,00**.
 - Le progressioni economiche, in base alle risorse disponibili, vengono effettuate, per l'anno 2023 con decorrenza 1° gennaio 2023 al personale in servizio nella medesima data ed attuate secondo i criteri stabiliti nei successivi commi.
 - Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione individuale media complessiva di ciascun dipendente del triennio precedente e pertanto per l'anno 2023 si terrà conto della valutazione degli anni 2020-2021-2022 e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
 - A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:
 - incidenza della valutazione 60%
 - incidenza esperienza maturata 40%, quest'ultima desunta:
 - o per il 20% sulla base degli anni di anzianità di servizio sia presso il Comune di Marano Vicentino sia presso altri enti pubblici;
 - o per il 20% sulla base degli anni dall'ultima progressione economica in



Comune di
Marano Vicentino

qualsiasi Ente.

- I requisiti di ammissione alla graduatoria di merito valevole per l'anno 2023 sono i seguenti:
 - a) Permanenza minima di trentasei mesi, maturata al 01 gennaio dell'anno oggetto del passaggio, nella posizione economica precedentemente acquisita;
 - b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura
 - c) Punteggio medio della valutazione complessiva triennale pari almeno ad 80/100;
- 4. Accederà alla progressione il 20% del personale avente diritto di ciascuna Area, con arrotondamento all'unità superiore, fino a concorrenza della somma a disposizione. Sarà stilata pertanto un'unica graduatoria di ente in base al punteggio complessivo con passaggi, conseguentemente, per coloro di ciascuna Area che avranno ottenuto il punteggio migliore, nei limiti del suddetto 20%. In caso di economie verrà assegnata la progressione ad altre posizioni oltre il 20%, partendo dall'Area più bassa fino ad esaurimento della somma messa a disposizione. Gli eventuali ulteriori risparmi, che non permettono altre progressioni, verranno aggiunti a consuntivo al totale da destinare alla performance organizzativa e individuale.
- 5. La progressione economica, in base alle risorse disponibili, viene effettuata ed attuata con le seguenti modalità. L'ufficio personale per la parte giuridica in collaborazione per la parte economica con l'ufficio ragioneria:
 - a) sottoscritto definitivamente il CCI che dispone lo svolgimento delle Progressioni Economiche, raccoglie i dati relativi a ciascun dipendente ai fini della verifica del possesso dei requisiti su previsti.
 - b) dopo la redazione e distribuzione al personale, da parte dei Responsabili di Settore, delle schede di valutazione dell'anno precedente, stila la graduatoria dei dipendenti di cui al punto a), tenendo conto dei criteri stabiliti nei precedenti commi 4 e 5;
 - c) accerta, Area per Area secondo l'ordine su indicato nel comma 4 e nei limiti dell'importo messo a disposizione, quale sia il personale collocato in graduatoria che possa ottenere la progressione;
 - d) dopo di ciò procede a pubblicare unitamente alla determina di approvazione della graduatoria e dei conseguenti passaggi, gli esiti del lavoro svolto in conformità alla normativa sulla privacy ed al GDPR;
 - e) le procedure dovranno concludersi non al più tardi del mese di novembre.


Dareto


Me. Balli
fuer Balli





Comune di
Marano Vicentino

- Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
 - d) maggiore età anagrafica

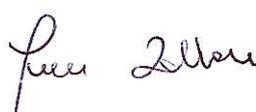
Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) gli incaricati di elevata qualificazione cui fa riferimento tale disposizione del CCNL 2019-2021 sono rappresentate da coloro che dirigono i Settori;
 - b) alla retribuzione di risultato di tali incaricati di EQ deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento del Comune;
 - c) la retribuzione di risultato sarà liquidata in base al vigente sistema di valutazione, approvato con delibera di G.C. n. 140 del 09.08.2023;
 - d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
2. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economicocomplessivo annuo lordi.
3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO



Comune di
Marano Vicentino

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

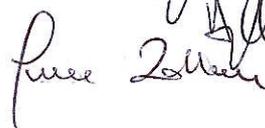
Art. 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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 organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente 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.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei


L. S. S. S.


M. S. S.


F. S. S.


S. S. S.

Comune di
Marano Vicentino

servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

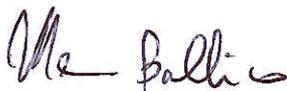
1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta pari ad € 6.211,79.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget per Settore, salvo compensazioni da effettuarsi entro settembre, fino alla concorrenza dell'intero importo.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. Le parti, ai sensi dell'art. 7 lett. s CCNL 2019-2021 Funzioni locali, stabiliscono, in sede di contrattazione decentrata l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fermo restando il limite delle risorse.
4. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto.
5. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
6. *Per l'anno 2023 e successivi fino a chiusura del progetto vengono effettuate delle ore di straordinario in più rispetto al limite dell'importo indicato al punto 1 per il Progetto SAI MOSAICO finanziato interamente dal Ministero dell'Interno (Decreto del Ministero dell'Interno del 26 settembre 2022, prot. 35304, il Comune di Marano Vicentino è stato ammesso al finanziamento del progetto SAI Mosaico per le annualità 2022-2024).*
7. In sostituzione dell'istituto della Banca delle ore, viene confermato per tutti i dipendenti il Credito temporale, un istituto individuale del lavoratore ove vanno a confluire tutti gli esuberanti temporali effettuati, dedotto l'orario di lavoro dovuto. Il credito così cumulato, potrà essere recuperato per compensazione, anche cumulativamente, oppure potrà essere utilizzato per fronteggiare debiti temporali. Tutte le prestazioni lavorative che incidano in eccesso o in difetto sul normale orario di lavoro (recuperi straordinari, permessi brevi, recuperi permessi brevi, ecc..) dovranno sempre essere autorizzate dal Capo settore EQ (anche solo verbalmente per differenze inferiori ai 30 minuti), al fine di garantire la funzionalità del servizio. Le relative richieste dovranno essere caricate a portale per differenze temporali a partire dai 30 minuti in su.

Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa


Daniele


Me Balli


fuc


Zluc


Della Balli



Comune di
Marano Vicentino

e vita familiare con la seguente tipologia di orario flessibile: mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio. La flessibilità non può essere applicata ai dipendenti assegnati a servizi in cui è necessario garantire un orario fisso.

2. La flessibilità di norma va compensata in giornata e comunque nell'arco del mese previo accordo con il Responsabile. Il mancato recupero, nel mese successivo, salvo giustificati motivi, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Le EQ che non fruiscono del credito temporale possono compensare l'orario di lavoro minimo nell'arco della settimana previa comunicazione al Segretario Comunale.

Art. 10 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

(art.7 comma 4 lett q) CCNL 2019/2021)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 11 - Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

(art.7 comma 4 lett. r) CCNL 2019/2021)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.29 comma 2 del CCNL 2019/2021, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSIO DEL PERSONALE

Capo I - Risorse e Premialità

Art. 12 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.



Comune di
Marano Vicentino

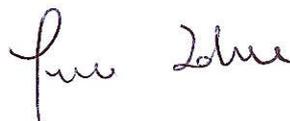
2. Il Fondo risorse decentrate per il primo anno del triennio 2023/2025, è stato definito con i sotto riportati atti:
 - Determinazione Settore 2^ Servizi Finanziari – Tributi n. 62 Reg. gen. del 10.03.2023, di costituzione Fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023-Parte stabile, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, da destinare agli utilizzi previsti di cui all'art. 80 dello stesso CCNL;
 - Delibera di Giunta Comunale n. 107 del 07.06.2023 "Atto di indirizzo della Giunta per la costituzione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane per l'anno 2023-PARTE VARIABILE e ai sensi dell'art. 79 CCNL 2019-2021";
 - Determinazione Settore 2^ Servizi Finanziari-Tributi n. Reg. gen. 210 del 06.09.2023 "Costituzione definitiva del fondo risorse finanziarie da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022-PARTE STABILE+VARIABILE";
3. Per la retribuzione di posizione e di risultato delle EQ è destinato un importo di **euro 66.100,00.=** (Indennità di Posizione € 56.150,00 - Indennità di Risultato € 9.950,00). Solo per l'anno 2023 l'indennità di risultato sarà aumentato di € 621,77 per l'importo stanziato una tantum secondo l'art. 79 comma 3 del CCNL 2019-2021- quota parte destinata alle EQ di competenza anno 2022.
4. Viene assicurato il rispetto dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 79 comma 6 del contratto in rubrica) laddove si prevede che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*.
5. In particolare l'Amministrazione comunale in applicazione dell'art.79 del CCNL 16.11.2022, per l'anno 2023 ha quantificato, complessivamente le risorse decentrate in € 228.079,65, mentre al netto delle somme indicate all'art. 80 comma 1 e al netto delle decurtazioni previste dalla normativa vigente, risultano disponibili **€ 86.618,06.**

Art. 13 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art-84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;


D'Amico











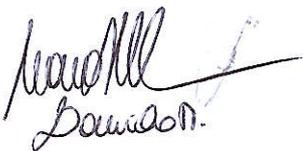
Comune di
Marano Vicentino

- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000;
- h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

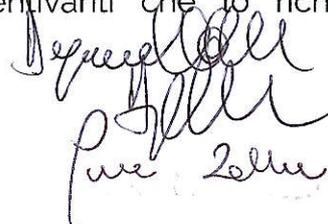
Art. 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

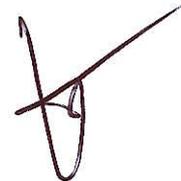
(art. 7 comma 4, lett. a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.


David


M. Belli


P. Zeller





**Comune di
Marano Vicentino**

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 107 del 07.06.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 86.618,06** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa		€ 27.681,05
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022		€ 20.882,20
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018		€4.354,81
d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022		€15.200,00
e) progetti per scelte organizzative gestionali a valere sulle risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL del 16.11.2022		€ 800,00
f) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili (progressioni orizzontali)		€ 9.100,00
g) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022		€ 8.600,00

Handwritten signatures and notes:
 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]
 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]
 free letter [Signature] [Signature]

**Comune di
Marano Vicentino**

Totale		€ 86.618,06
--------	--	--------------------

Art. 15 - Progetti anno 2023 - specifici obiettivi di produttività

Si conferma il Progetto centro cottura di € 800,00 (Allegato A-Scheda progetto)

Capo II - Performance organizzativa e individuale

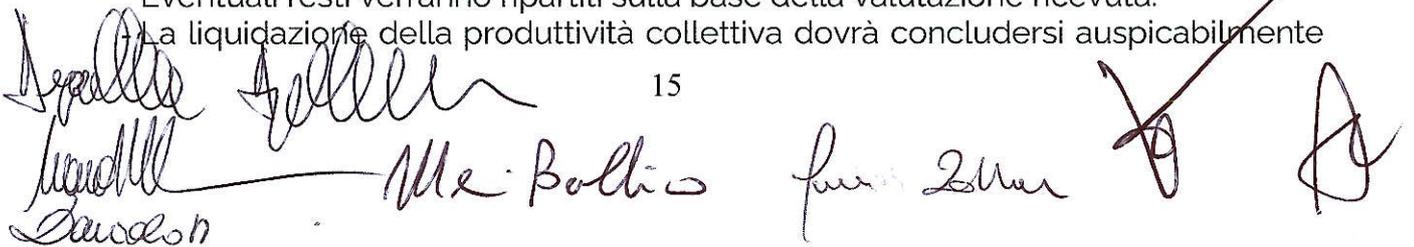
Art. 16 - Valutazione Performance organizzativa e individuale (produttività collettiva)

(artt.20 e 21 e art. 7 comma 4, lett. b) CCNL2019/2021)

1. Le parti concordano di utilizzare il saldo presunto, salvo conteggi definitivi a consuntivo con gli utilizzi effettivi del fondo, pari per il 2023 **ad € 48.563,25 (importo da diminuire del 5% come stabilito all'art. 17)** alla produttività e al miglioramento dei servizi anno 2023, correlandola:
 - a. ai risultati della performance organizzativa di tipo strategico (obiettivi Peg straordinari);
 - b. ai risultati della performance organizzativa di tipo gestionale/operativa (obiettivi di Peg ordinari);
 - c. alle capacità tecnico - professionali (scheda di valutazione).
 Gli elementi a) e b) sono considerati performance organizzativa. L'elemento c) è considerato performance individuale.

2. Si concorda di **liquidare il fondo tenendo conto delle ore di servizio (part-time e tempo pieno):**
 - **per il 40% del fondo**, sulla base del raggiungimento degli obiettivi ordinari come da relazione di ciascun responsabile e in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di gruppo, **tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio (totale ore lavorate nell'anno, rilevate dal programma "Presenze")**. Dal 90% di raggiungimento si liquida il 100%, con un minimo del 40%.
 - **per il 20% del fondo**, sulla base degli obiettivi straordinari come da relazione di ciascun responsabile ed in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto dato, **tenendo sempre conto dell'effettiva presenza in servizio (totale ore lavorate nell'anno, rilevate dal programma "Presenze")**. Dal 90% di raggiungimento si liquida il 100%, con un minimo del 40%. Eventuali economie verranno ripartite, con una percentuale di raggiungimento di obiettivi straordinari non inferiore al 80%. In sede di conferenza dei Capi Settore con il Segretario Comunale verranno stabiliti criteri omogenei per detta liquidazione sulla base dell'apporto dato da ogni dipendente coinvolto nei vari obiettivi indicati nel Piano
 - **per il 40% residuo del fondo**, - attribuito proporzionalmente ad ogni Settore con budget per ciascuno in base alle ore di servizio (part-time e tempo pieno) - sulla base della valutazione individuale ricevuta considerata dell'effettiva presenza in servizio **(totale ore lavorate nell'anno, rilevate dal programma "Presenze")**. Eventuali resti verranno ripartiti sulla base della valutazione ricevuta.

La liquidazione della produttività collettiva dovrà concludersi auspicabilmente



**Comune di
Marano Vicentino**

entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 17 - Differenziazione del premio individuale.

(art. 81 CCNL 2019/2021)

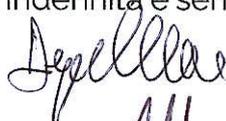
1. Ai fini di dare attuazione all'art. 81 del CCNL 2019/2021, le parti prendono atto che i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura di detta maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Annualmente verrà riservata alla maggiorazione del premio individuale una quota pari al 5% delle risorse destinate alla produttività collettiva.
3. Tali risorse saranno ripartite tra il personale che avrà conseguito le valutazioni maggiori con il seguente metodo:
 - a. individuazione media dei premi erogati (es. € 1.000,00)
 - b. determinazione maggiorazione minima: 30% (es € 300,00)
 - c. determinazione n. premi massimi erogabili: (es. massimo 3 dati da $1000/300 = 3,33$)
 - d. individuazione personale a cui attribuire il premio, in base al punteggio conseguito nelle schede di valutazione; in caso di parità di punteggio il premio verrà attribuito a chi ha ottenuto il punteggio più alto alla voce "*Risultati ottenuti*" della scheda di valutazione; in caso di ulteriore parità, il premio verrà attribuito al dipendente che ha conseguito la valutazione media più alta nell'ultimo triennio. Si procederà allo scorrimento della graduatoria di merito nel caso in cui risultino assegnati allo stesso Settore più di un premio.
4. Nel caso in cui venisse attribuito il premio ad un dipendente con un periodo di servizio inferiore all'anno, il premio individuale sarà riproporzionato ai mesi di servizio e l'eventuale somma resa disponibile potrà essere attribuita al successivo in graduatoria, applicando i criteri indicati al precedente punto 3 lett. d.

Capo III - Disciplina delle indennità

Art. 18 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione


D'Amico

 
M. B. ¹⁶


F. Z. 



Comune di
Marano Vicentino

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.

5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato alla produttività collettiva di cui all'art 16 del presente contratto integrativo.

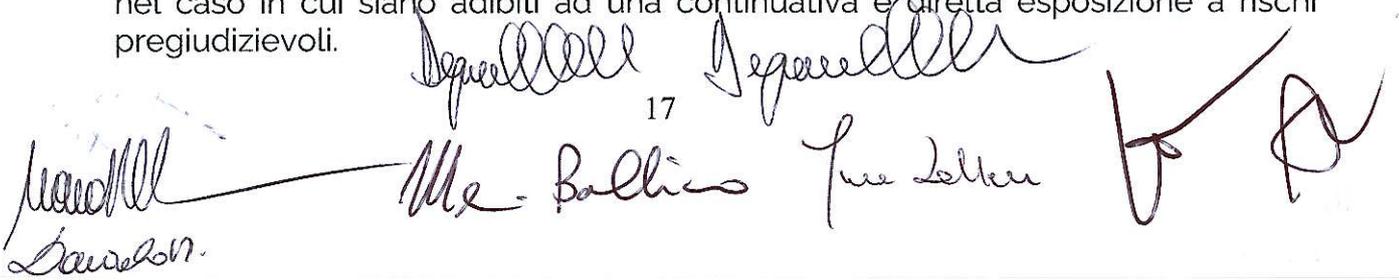
Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'anno 2023 sarà erogata l'indennità condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi, disagiate e implicanti il maneggio di valori, per un importo complessivo pari ad **€ 4.354,81**
2. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al periodo precedente si applicano i seguenti criteri:
 - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi (lame, coltelli, strumenti da taglio, ecc.) macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, possono essere fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente. Vengono in rilievo **gli operai** ed il personale **adibito in cucina**.
 - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione, medicazioni. Vengono in rilievo gli **operatori** di assistenza domiciliare.

L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori come segue:

- servizio manutentivo € 2,70;
- operatori del centro diurno € 1,90;
- cuochi del centro cottura € 1,50;

per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, rapportato all'orario di servizio svolto. Altri lavoratori potranno essere individuati dai responsabili solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.


17

Comune di
Marano Vicentino

L'importo sarà erogato mensilmente, moltiplicando l'importo giornaliero, rapportato all'orario di servizio, per gg. 20, con il conguaglio da effettuarsi in base all'effettivo svolgimento di attività esposte a rischio e disagio, al massimo entro l'erogazione della produttività dell'anno. Il cambiamento di mansioni che comportano in via continuativa il venir meno dell'esposizione continua e diretta ai rischi deve essere comunicata tempestivamente all'Ufficio Ragioneria dal Responsabile del Settore di riferimento.

3. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, nominati con provvedimento formale, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa, in proporzione all'ammontare annuo dei valori maneggiati da ciascun servizio. In particolare, essa sarà corrisposta nelle seguenti misure giornaliere, rapportate all'ammontare dei valori gestiti in un anno finanziario da ciascun servizio:

FASCIA VALORI GESTITI

Da 1 a 25.000,00 € 1 al giorno

Da 25.000,01 a 50.000,00 € 2 al giorno

Da 50.000,01 in su € 3 al giorno

Agenti contabili fino ad un massimo di € 3,00:

- ufficio ragioneria/tributi;

- ufficio anagrafe;

- biblioteca;

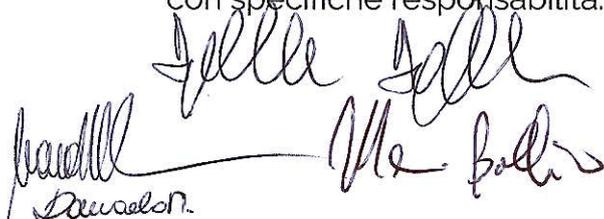
- economo ed agenti contabili che rendono il conto della gestione maggiorazione dell'importo giornaliero del 50%

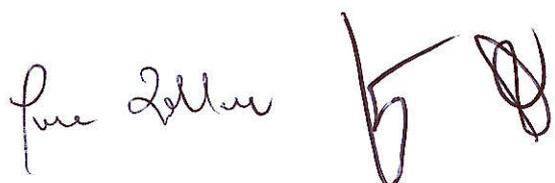
L'importo sarà erogato mensilmente, prendendo come base di calcolo la fascia valori gestiti nell'anno precedente a consuntivo ed un numero di giorni calcolato in base all'apertura al pubblico, con il conguaglio da effettuarsi in base all'effettivo esercizio di attività implicanti il maneggio valori e la fascia valori gestiti nell'anno, al massimo entro l'erogazione della produttività dell'anno.

Ogni Responsabile di Settore fornirà all'Ufficio Ragioneria i dati dei giorni di effettivo esercizio di attività implicanti il maneggio valori, al massimo entro l'erogazione della produttività dell'anno.

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'importo complessivo delle indennità per l'anno 2023 deve essere stabilito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 84 del nuovo CCNL 2019-2021 e non potrà eccedere **€ 15.200,00** complessive.
2. L'indennità per specifiche responsabilità, spetta al personale appartenente alle categorie ex B, C o D, non incaricato di posizione organizzativa, formalmente individuato dal Responsabile di Settore competente, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità.





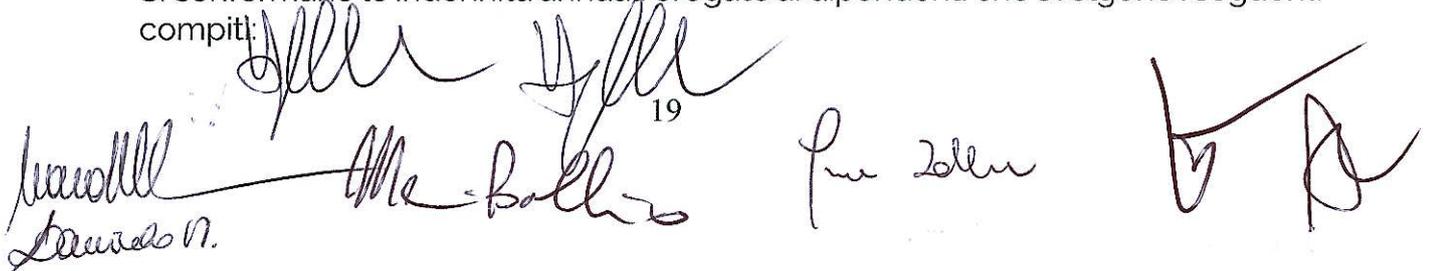
Comune di
Marano Vicentino

I seguenti punti, definiscono condizioni e procedure per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi spettanti.

3. Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.
4. Condizioni di applicabilità
 - a) Le responsabilità cui attribuire il compenso devono essere qualificanti e tali da contraddistinguere le modalità di svolgimento in concreto delle prestazioni lavorative rispetto alle caratteristiche della categoria e del profilo professionale.
 - b) Per "specifiche responsabilità" si intende il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità.
 - c) Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per il solo fatto che il dipendente svolga le mansioni attinenti al proprio profilo (ad esempio assistente sociale).
 - d) L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.
 - e) La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
 - f) La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e deve essere corrispondente all'anno solare.
 - g) In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.
 - h) La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa assunzione di atto formale di conferimento, adottato dal responsabile competente, recante altresì la decorrenza del conferimento.

5. **Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2016-2018 ora previste all'art. 84 del CCNL 2019-2021**

Si confermano le indennità annuali erogate ai dipendenti che svolgono i seguenti compiti:



**Comune di
Marano Vicentino**

- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale € 300,00 all'anno;
- Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico € 300,00 all'anno;
- Specifiche Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile € 50,00 all'anno;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori € 300,00;

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.

6. Criteri per la ripartizione del budget relativo all'indennità per specifiche responsabilità diverse da quelle indicate al punto 5

- a) Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano **da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 3.000,00** ed è collegato all'esercizio delle specifiche responsabilità individuate secondo quanto previsto dalle condizioni di applicabilità e riportate nella scheda di attribuzione dei relativi punteggi, sulla base dei seguenti criteri:
1. strategicità;
 2. coordinamento di risorse umane;
 3. complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti;
 4. autonomia operativa.
- b) La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte delle singole Posizioni Organizzative, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Punti	Strategicità
fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto molto rilevante sui risultati attesi
fino a 15	Le responsabilità conferite hanno un impatto significativo sui risultati attesi
5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi
Punti	Coordinamento risorse umane
10	per più di 3 persone interne coordinate
5	da 1 a 3 persone interne coordinate

Manfredi
Dauello N.

Segretario

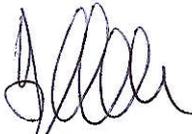
Me. Falla

fun. 2 Mar

[Signature]

Comune di
Marano Vicentino

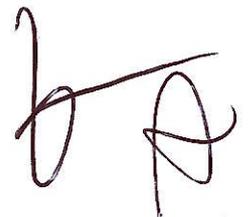
0	nessuna persona coordinata
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti
fino a 30	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, a condizione che l'incarico comporti effettivo svolgimento di compiti di coordinamento e di responsabilità del gruppo di lavoro assegnato, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze plurispecialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p> <p>Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni complesse assegnate dalla Posizione Organizzativa per far fronte ad attività di progetto non rientranti nelle funzioni ordinarie assegnate al settore/servizio, anche orientate al contenimento del ricorso ad incarichi professionali esterni.</p>
fino a 15	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno, con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) oltre al coordinamento di altri lavoratori di pari livello, per la gestione di servizi o progetti.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p>


Davidol.


M. Belli

21





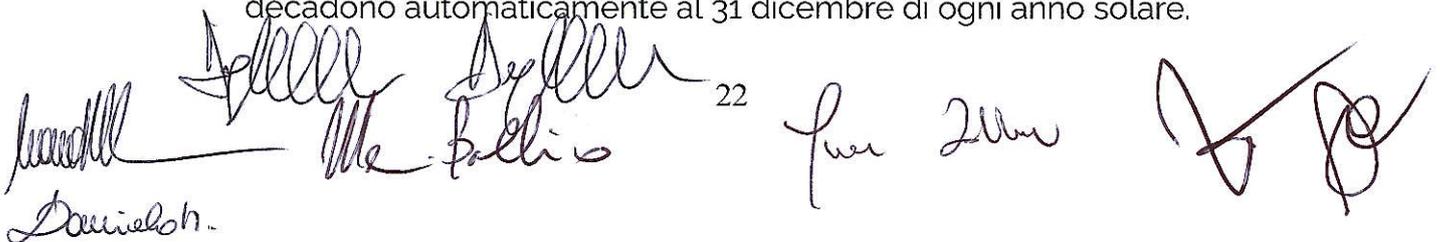
**Comune di
Marano Vicentino**

5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da approfondite conoscenze mono specialistiche , con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.
Punti	Autonomia
fino a 30	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.
fino a 15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento.
Punteggio MAX 100	

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate:

Punti	Indennità
Fino a 20 punti	Euro 600,00
Da 21 a 94 punti	in misura proporzionale (ogni punto vale € 30)
Da 95 a 100 punti	Euro 3.000,00

- c) L'indennità può variare ogni anno sulla base dell'effettiva disponibilità di risorse previste da attribuire tra i soggetti nominati.
- d) Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.
- e) Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare.



 Danieloh.

Comune di
Marano Vicentino

- f) Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

7. Procedure per l'individuazione dei soggetti

- a) Entro il 30 dicembre di ogni anno il comitato dei Capi Settore, coordinato dal Segretario Comunale, si riunisce per definire il numero e l'assegnazione delle specifiche responsabilità, proporzionando i compensi di ciascuna posizione. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico.
- b) In sede di prima applicazione, il comitato dei Capi Settore deve riunirsi entro 10 gg dalla approvazione della presente disciplina.
- c) Sulla base del verbale redatto dal comitato dei Capi Settore, ciascun responsabile di Settore adotta il provvedimento organizzativo di conferimento della specifica responsabilità / incarico di responsabilità di servizio, nel quale riporta anche il compenso attribuito all'incarico.
- d) Tali provvedimenti sono trasmessi al competente Servizio Personale, che procederà alle corrispondenti liquidazioni con cadenza mensile.
- e) Qualora non sia stato ancora determinato il budget complessivo assegnato alle specifiche responsabilità dalla contrattazione decentrata, gli importi sono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente, fatto salvo successivo conguaglio.
- f) Quando la responsabilità attribuita non viene esercitata per oltre tre mesi consecutivi, per assenze e/o impedimenti del dipendente, il Capo Settore sospende l'attribuzione dell'incarico (con relativa indennità) al dipendente assente fino al rientro del medesimo e procede con l'eventuale attribuzione dell'incarico *ad interim* ad altro dipendente.

Capo IV - Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

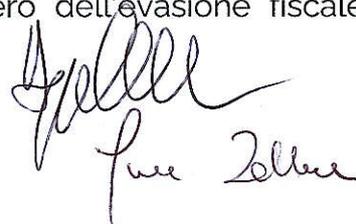
(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

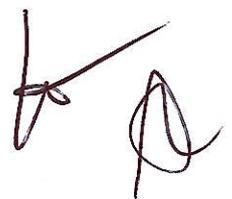
1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dall'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 con le precisazioni che seguono.
2. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinati da apposito Regolamento".
3. Possono venire in rilievo altresì i seguenti compensi:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa ai tributi comunali;


Danilo D.


M. Balli

23


Lucia Zolner



**Comune di
Marano Vicentino**

- liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
- 4. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, secondo quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
- 5. Le somme erogabili a titolo di incentivo di cui al comma 4 non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.
- 6. Come previsto dall'art. 70-ter del CCNL 2016/2018, possono beneficiare di tale incentivo di cui ai precedenti commi 3 e 4 i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal Responsabile competente.

Art. 22 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Per le modalità ed criteri di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "*funzioni tecniche*" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni, si rimanda a quanto stabilito con Regolamento approvato con delibera di G.C.n.217 del 19.12.2018.

Art. 23 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019), si rimanda a quanto stabilito con Regolamento approvato con delibera di G.C.n.53 del 11.05.2022.

Art. 24 - Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 82 CCNL)

1. Il Comune di Marano Vicentino considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione per l'anno 2023 destina € 8.600,00 ai propri dipendenti per il credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Laurisolo' and another that appears to be 'Me-Bolito'.

Comune di
Marano Vicentino

interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Marano Vicentino sono di seguito riportate:

• **BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE**

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Marano Vicentino a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa / votazione minima pari a 2, nell'ultima valutazione.

• **CONTO WELFARE**

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso tra tutti i dipendenti beneficiari, tenendo conto delle ore di servizio (part-time/tempo intero).

• **REGIME FISCALE**

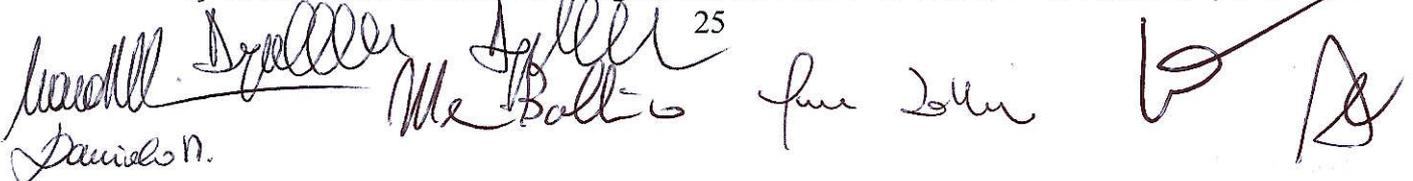
L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la



Comune di
Marano Vicentino

tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

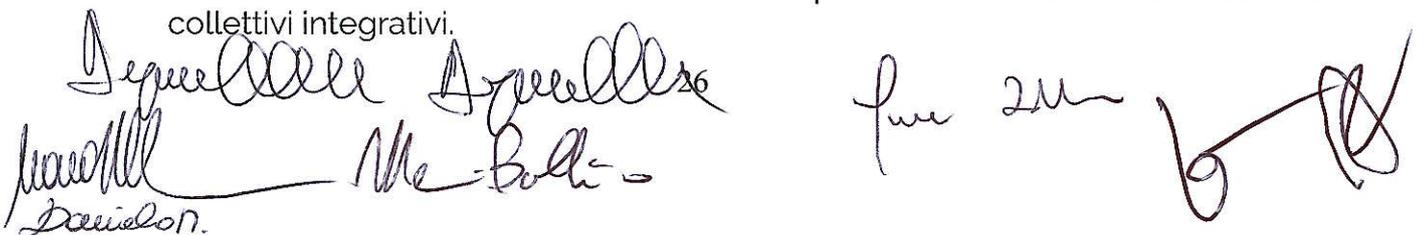
Art. 26 - Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. 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.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 27 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.


The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures, one of which appears to be 'Davidson'. In the center, there is a signature that looks like 'Me. Bello'. On the right, there are two more signatures, one of which is a large, stylized signature that could be interpreted as 'fue 2000' or similar.

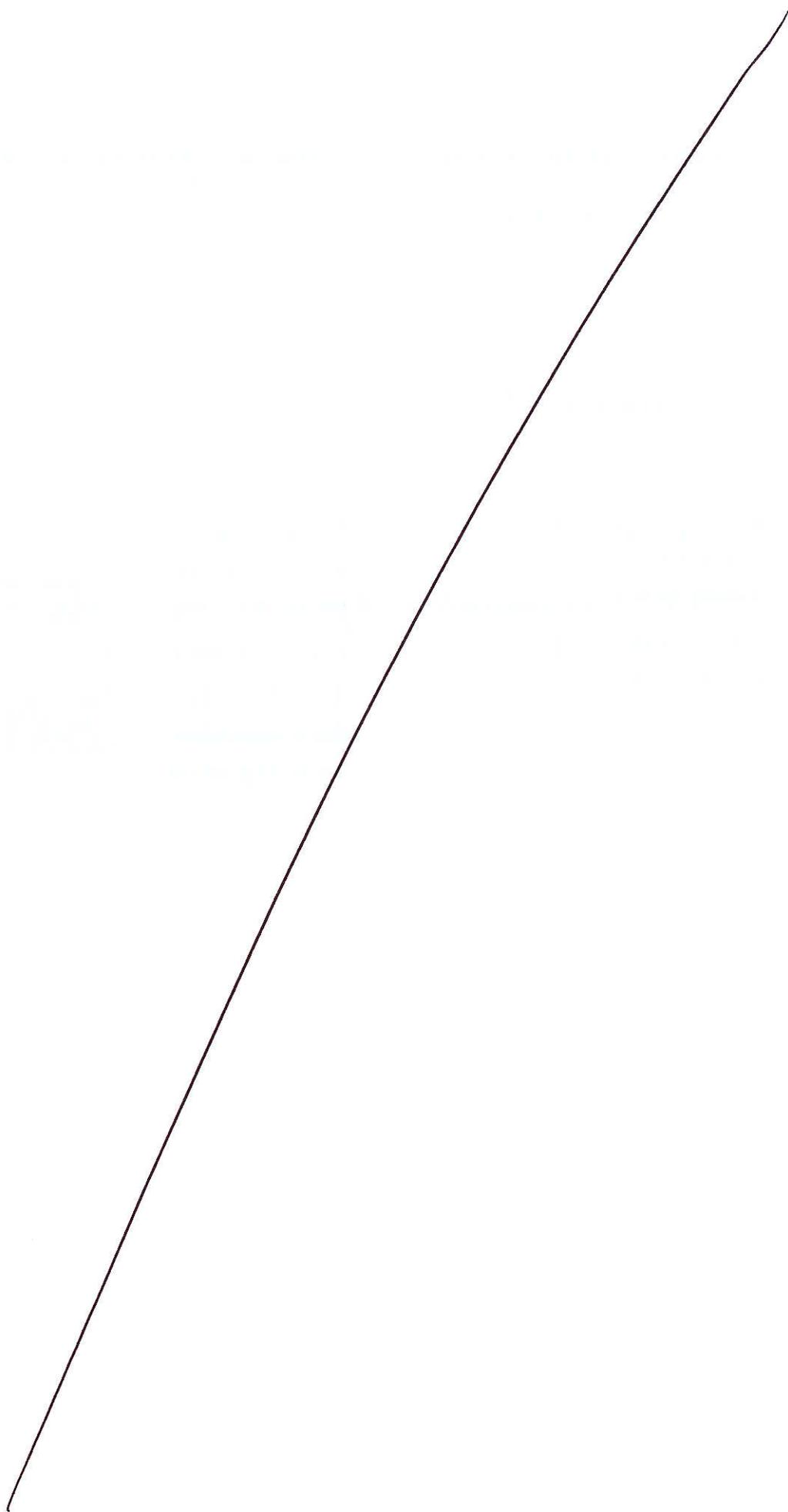
Comune di
Marano Vicentino

LE PARTI CONCORDANO DI CONVOCARE UNA DELEGAZIONE TRATTANTE ENTRO MARZO 2024 PER LA VERIFICA DELLA RICADUTA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI 2023 CON LE RISORSE 2024.

Marano Vicentino, li 26 OTT. 2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>F. Di Gregorio</u>	OO.SS. CISL - FP <u>Porciento</u>
Componente <u>Segundo</u>	OO.SS. UIL - FPL <u>Paul</u>
Componente <u>M. Bollic</u>	R.S.U. Aziendale <u>Luca</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Luca</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Luca</u>
	R.S.U. Aziendale _____

CONNOTA A VERBAG ALL





Comune di
Marano Vicentino

SETTORE SERVIZI SOCIALI

Ufficio Segreteria

Tel. 0445-598820

Mail: sociale@comune.marano.vi.it

Piazza Silva nr. 50 Marano Vicentino 36035

ALL. A

Marano Vicentino, 06.09.2023

PROGETTO CUCINA

AREA INTERESSATA: Centro cottura

RESPONSABILE DEL PROGETTO: Dott.ssa Silvia Milan Responsabile Settore 4°

PARTECIPANTI AL PROGETTO: Dipendenti del centro cottura

BREVE DESCRIZIONE: il Centro cottura comunale prepara giornalmente centinaia di pasti, soprattutto per l'utenza fragile del territorio (anziani, disabili e bambini) e rifornisce anche scuole dei Comuni limitrofi. Per questo motivo è necessario un costante aggiornamento dei processi di produzione, per mantenere intatta la qualità del prodotto finale senza aggravare il costo finale in carico agli utenti. Ai dipendenti coinvolti, adeguatamente supportati, verrà richiesto di rivedere i procedimenti di lavoro all'interno del centro cottura, confermandoli o modificandoli ove necessario.

MOTIVAZIONE DEL PROGETTO: il Centro cottura svolge un servizio fondamentale all'interno del territorio comunale che va quindi tutelato e supportato

OBIETTIVI GENERALI: mantenere uno standard qualitativo elevato del pasto che incida il meno possibile sul costo delle materie prime, sul costo del lavoro e conseguentemente sul costo finale in carico agli utenti

OBIETTIVI SPECIFICI: verificare, ed eventualmente rivalutare, l'organizzazione generale del lavoro in cucina

SOGGETTI DESTINATARI DELL'INIZIATIVA (UTENZA): tutti gli utenti che usufruiscono dei pasti del centro cottura

IL PROGETTO COMPLESSIVO:

durata: 12 mesi

adempimenti richiesti ai dipendenti del centro cottura: collaborare con eventuale professionista incaricato e/o con il Capo Settore per la revisione delle procedure, portando anche proposte migliorative o suggerimenti. Viene inoltre richiesto di adeguarsi alle eventuali modifiche e migliorie, opportunamente condivise e co-progettate.

Risorse per il personale coinvolto: € 800,00

Risorse dal bilancio comunale per il progetto (consulenze, materiali di consumo etc.): presenti, da definire

Modalità di pagamento: in occasione della liquidazione della produttività, su rendicontazione del responsabile di Settore, in proporzione all'apporto dato da ciascun partecipante



La Responsabile dei Servizi Sociali
Dott.ssa Silvia Milan

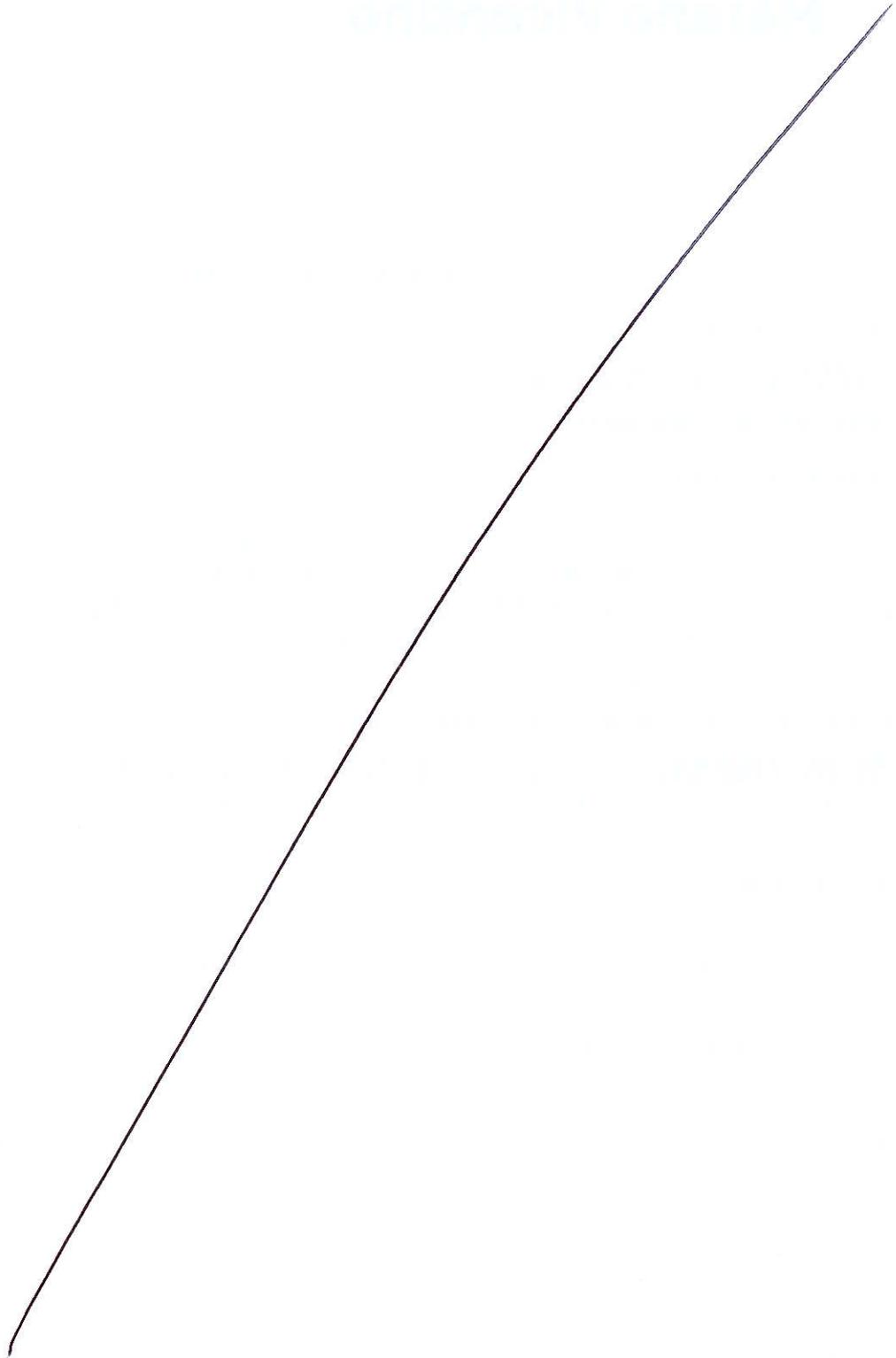
Firmato digitalmente da: MILAN SILVIA
Data: 06/09/2023 11:18:11

Piazza Silva, 27 - cap. 36035 Tel: 0445-598811 Fax: 0445-560101 www.comune.marano.vi.it
urp@comune.marano.vi.it PEC: comune.marano.vi@pecveneto.it protocollo@comune.marano.vi.it

P. IVA: 00267100246

Luca N.

0016107/0016107

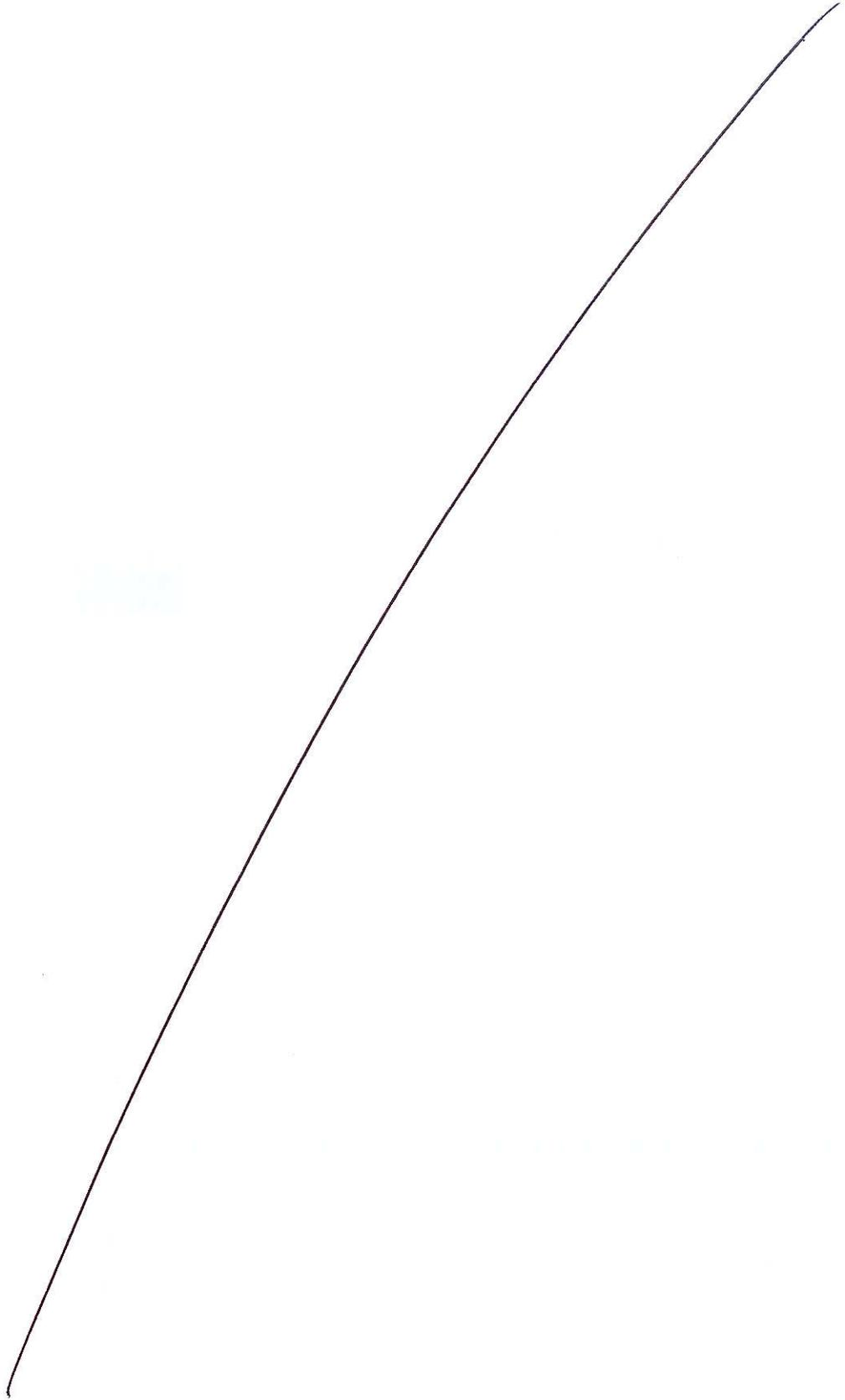


Comune di Marano Vicentino - Prof. in arrivo n. 0016107 del 26-10-2023
ALLEGATO A - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 E RISPETTO LIMITE
FONDO

DESCRIZIONE	2023
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	122.425,65
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	16.097,74
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	7.898,61
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	10.640,84
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	12.882,25
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
TOTALE RISORSE STABILI	169.945,09
INCREMENTO DELLO 0,20 MONTE SALARI 2001 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018) CCNL 22.01.2004 ART. 32 COMMA 7	2.874,60
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO anno 2017 - art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	172.819,69
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C CCNL 2016/2018-ART. 79 COMMA 1 LETT. A CCNL 2019/2021	6.114,94
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO -ART. 67 COMMA 2 LETTERA G	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL DLGS. 75/2017	178.934,63
Risorse stabili NON soggette al limite	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETT. A - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31.12.2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 DAL 2019	4.326,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETT. B DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.474,15
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETT. B CCNL 2019-2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31.12.2018	3.971,50
DIFFERENZIALE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETT. D CCNL 2019-2021	5.879,38
DIFFERENZIALE COSTO B1-B3 (DI ACCESSO) E D1-D3 (DI ACCESSO) ART. 79 COMMA 1 BIS CCNL 2019-2021	10.491,78
Totale Risorse stabili NON soggette al limite	28.143,21
TOTALE RISORSE STABILI	207.077,84
Risorse variabili	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA (EX ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE - EX ART. 67 COMMA 3 LETTERA I CCNL 2016-2018)-ART.79 COMMA 2 LETTERA C CCNL 2019-2021	800,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (EX ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001 EX ART. 67 COMMA 3 LETTERA H CCNL 2016-2018)-ART. 79 COMMA 2 LETTERA B) CCNL 2019-2021	7.375,27
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D) CCNL 2016-2018-ART. 79 COMMA 1 LETT. A CCNL 2019-2021	713,32
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	
Totale Risorse variabili soggette al limite	8.888,59
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (SOLO SE SONO DI PARTE STABILE)	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	0,00
INTEGRAZIONE FINO ALLO 0,22% MONTE SALARI 2018 - ART. 79 COMMA 3 CCNL 2019-2021 - PARTE FONDO DIPENDENTI ANNO 2023	2.085,11
INTEGRAZIONE UNA TANTUM FINO ALLO 0,22% MONTE SALARI 2018 - ART. 79 COMMA 3 CCNL 2019-2021 - PARTE FONDO DIPENDENTI ANNO 2022	2.085,11
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETT. B CCNL 2019-2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31.12.2018 - UNA TANTUM COMPETENZA ANNI 2021-2022	7.943,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	
FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113 D.LGS. N. 50/2016 modificato dall'ART. 76 D.Lgs. N. 56/2017 - art. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-18) (esclusi oneri+irap)	29.728,67
INCENTIVI LEGATI ALLA RISCOSSIONE DEGLI ACCERTAMENTI IMU E TARI (Legge 145 del 30,12,2018 art. 1 c. 1091)-art. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-18)(esclusi oneri+irap)	5.668,93
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	47.510,82
TOTALE RISORSE VARIABILI	56.399,41
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	263.477,25

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL DLGS. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	202.800,51	263.477,25
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014-SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS DL. 78/2010	20.689,13	20.689,13
CESSAZIONE PERSONALE (ART. 1 COMMA 236 LEGGE N. 208/2015)	7.621,65	
DECURTAZIONE FONDO RISPETTO AL LIMITE 2016 (ART. 23 COMMA 2 D.Lgs. 75/2017)		11.160,16
DIFFERENZE (RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI)	174.489,73	231.627,96
VOCI ESCLUSE DAL FONDO NON SOGGETTE AL LIMITE	5.532,00	75.654,03
TOTALE	168.957,73	155.973,99
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	57.500,00	66.721,77
QUOTA FUORI LIMITE		-1.243,54
TOTALE FONDO	226.457,73	221.452,16
FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO	6.211,79	6.211,79
TOTALE FONDO	232.669,52	227.663,95
TOTALE STIPENDIO SEGRETARIO SOGGETTO AL LIMITE	15.146,42	21.606,52
QUOTA FUORI LIMITE DEL SEGRETARIO (VEDI SCHEDA SICI CONTO ANNUALE-LEG398)		-1.454,53
TOTALE COMPLESSIVO	247.815,94	247.815,94





Funzione Pubblica

Vicenza, 07/09/2023

Comune di Marano Vicentino (VI)

NOTA A VERBALE IPOTESI DI CONTRATTO TRIENNIO 2023/2025

La scrivente Federazione, sottoscrive l'ipotesi di accordo decentrato triennale, nell'interesse di tutti i dipendenti del Comune, per non pregiudicare la liquidazione del salario accessorio anno 2023 e i differenziali stipendiali anno 2023 (€ 9.100) di spettanza agli stessi e le altre voci contrattuali disciplinate nel contratto decentrato stesso.

Si rimarca che la ripartizione del fondo risorse decentrate è di pertinenza di tutti i lavoratori e il suo impiego deve prevedere una perequazione trasversale (importi di performance individuale e organizzativa adeguati nonché la possibilità di differenziali stipendiali nei limiti e con gli strumenti assegnati dalle normative vigenti e tenendo conto delle richieste e considerazioni espresse dalla Parte Sindacale durante le trattative per conseguire un obiettivo importante nella Pubblica Amministrazione, permettere ai lavoratori di considerarsi parte integrante di un team di lavoro che quotidianamente contribuisce a far funzionare la complessa "macchina amministrativa", dell'ente.

La scrivente chiede, come già evidenziato durante la trattativa e sottoscritto nella dichiarazione congiunta che andrà riportata anche nel CCI definitivo, di verificare, con una proiezione il fondo risorse decentrate 2024 e anno 2025, anche con le ricadute delle spese del Personale anno 2023 e aumenti fondo P.O. anno 2023, considerato che alla scrivente Federazione, non è stato concesso, dal Presidente della delegazione trattante, di dilazionare la seduta di una settimana per verificare meglio o chiedere altre delucidazioni sul fondo risorse decentrate vista anche l'assenza, giustificata, della risorsa umana che si occupa di tale incumbente.

Per altre delucidazioni, riguardo alla bozza in possesso di codesta Federazione e la bozza definitiva del CCI 2023/2025, a richiesta solo della CISL FP, è stata concessa, dagli altri membri della Parte Pubblica una "pausa" di 30 minuti per leggerla e poi chiedere definizioni sull'articolo riguardante la performance che erano un po' diverse tra la bozza in possesso della scrivente rispetto alla bozza definitiva consegnata a mani alle 14.45 circa del 6/09/2023 e su cifre economiche diverse tra i due documenti.

In sostanza interessa a questa Federazione Sindacale di avere una proiezione del fondo risorse degli anni successivi al 2023 per tutta la durata del contratto triennale, per comprendere come si svilupperà (sempre in proiezione non definitiva poiché potrebbero



Funzione Pubblica

cambiare le normative) la ripartizione del salario accessorio, per dare concrete risposte a tutti i lavoratori del Comune e fare proposte concrete.

In fine la CISL FP, come già evidenziato al tavolo della trattativa, chiede di verificare la Performance organizzativa 2023 e anni successivi poiché le normative dagli ex D.Lgs 74/75 2017, e come naturale conseguenza riportato nel contratto, hanno inserito un nuovo concetto di performance organizzativa.

Si evince dall'analisi delle normativa sopra riportate che la focalizzazione e distinzione tra performance individuale e organizzativa è basilare e soprattutto la seconda, è improntata a un lavoro di gruppo di tutti i dipendenti e di organizzazione di tutte le aree compresi i Responsabili e i Dirigenti.

La prassi ha, infatti, dimostrato una serie di criticità in merito proprio alla corretta declinazione del rapporto tra gli obiettivi della struttura e gli obiettivi dei singoli, confondendo così due piani e profili che il legislatore ha voluto nettamente distinguere con le novelle legislative del 2017.

Infatti, deve essere ben chiaro che mentre gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i traguardi che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso (a cui tutti devono contribuire e essere messi in condizioni di partecipare e contribuire) e tali obiettivi devono essere chiari, perseguibili e raggiungibili, al contrario, la performance individuale riguarda solo il singolo lavoratore.

Tale nota a verbale sarà parte integrante dell'ipotesi e anche, in ultima pagina allegata al CCI 2023/2025 definitivo.

Per Cisl Fp Vicenza
(f.to dott.ssa Margherita Alberton)