

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2022 - 2024

Premesso che:

- a) in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2023, che al relativo utilizzo;
- c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 e a norma dell'art. 8, comma 7, del Ceni 21/05/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- d) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- e) in data 7 dicembre 2023 è stata siglata l'ipotesi di accordo collettivo integrativo parte normativa 2022/2024 ed economica per l'anno 2023;
- f) il Revisore del Conto in data 12/12/2023 ha espresso parere favorevole, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- g) la Giunta Comunale con deliberazione n. 132 del 20/12/2023, i.e., ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo in parola;

Tutto ciò premesso, in data 22 DIC. 2023 le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2022 - 2024.

PER LA PARTE PUBBLICA (nominata con deliberazione di G.C. n. 133 del 01/12/2022)

Dott. Pasquale Finelli - Segretario comunale - presidente

Dott.ssa Anna Busellato - componente

PER LA PARTE SINDACALE R.S.U.

- Gabriella Test Robustelli - rappresentante interno CGIL
- Michela Nizzero - rappresentante interno CISL
- Erica Trettenero - rappresentante interno CGIL

PER LA PARTE SINDACALE OO.SS. TERRITORIALI

- Stefano Bagnara - rappresentanti FP CGIL
- Daniele Girardi - rappresentante UIL
- Viviana De Pretto - rappresentante CISL

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 bis - Diritto di assemblea
- Art. 3 ter - Formazione
- Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 5 - Quantificazione delle risorse
- Art. 6 - Istituti contrattuali

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE

- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione

integrativa, anno 2023 e successivi

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

- Art. 9 - Criteri generali

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

- Art. 10 - Principi generali
- Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997
- Art. 13.2 - Compensi previsti da disposizioni di legge
- Art. 13.3 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

- Art. 14 - Performance individuale e organizzativa
- Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale
- Art. 16 - Performance organizzativa

CAPO VII - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 18 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 19 - Orario massimo di lavoro settimanale e flessibilità
- Art. 20 - Pausa
- Art. 21 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 22 - Innovazioni tecnologiche
- Art. 23 - Le attività del "welfare integrativo"

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - f) Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 134 del 04/12/2019;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 29/06/2016;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2024, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022

83

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata, di norma, entro il primo semestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci quindici dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 bis - Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI;
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017. 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14.09.2000.

Art. 3 ter - Formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
4. Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
5. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
6. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 7.
7. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) del CCNL 2019-2021, relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
11. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
12. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



13. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

14. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale).

15. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL: a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo; c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

16. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al pe personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

17. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro quindici 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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile del Settore finanziario n. 384 del 03/10/2023. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 - Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art.81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL- 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera
 - a) del CCNL-2022;
 - i) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - j) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - k) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - m) maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza;
 - d) informazione ai dipendenti dei risultati ottenuti sulla base della reportistica finale;
 - e) informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati solo per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento (verifica intermedia);
 - f) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - g) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - a) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - b) programmazione operativa e gestionale;
 - c) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - d) monitoraggio e confronto periodico;
 - e) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) controlli e validazione sui risultati;
 - g) conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - h) esame dei giudizi in contraddittorio;
3. 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;
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

Art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono quelle indicate nella determinazione di costituzione n. 384 del 3/10/2023.
3. Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.
4. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
5. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno reperibilità, maggiorazioni, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
6. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

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

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

Art. 9 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022;
2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo quanto di seguito indicato:
 - a) Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
 - b) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
 - c) Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - d) Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



- corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
- e) La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
 - f) L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
 - g) La graduatoria, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
 - h) Le graduatorie di cui al punto g) vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente articolo;
 - i) Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati nelle stesse modalità di cui al punto g) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
 - j) I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti c) d) i). Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione;
 - k) Al fine di compensare la specifica professionalità, per il personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 è aumentata, ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16/11/2022, di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
 - l) Per l'anno 2023 si prevedono progressioni economiche per la somma complessiva di € 4.000,00=
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
 4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno

Tabella "1" - Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie
- Art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	PESO	SPECIFICHE
----------	------	------------

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and several initials in the center and right.]

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



VALUTAZIONE: 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	60%	Massimo 60 punti, assegnato al valore medio più elevato delle valutazioni degli ultimi tre anni, e in proporzione agli altri partecipanti alla selezione.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40%	Un punto per ogni mese di permanenza del dipendente nell'ultima posizione economica e/o differenziale stipendiale acquisita/o. Al valore massimo di esperienza così calcolato saranno assegnati 40 punti e in proporzione agli altri partecipanti alla selezione, secondo la seguente formula: 40/EspMax*Esp Dove - EspMax = Valore di Esperienza massimo raggiunto tra i partecipanti - Esp = Valore di Esperienza personale di ciascun partecipante
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO attribuito in applicazione dell'art. 14, comma 2, lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	3%	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente che nell'area di appartenenza valutata ha goduto di un minor numero di progressioni economiche.
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 10 - Principi generali

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile competente;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera lorda fino ad un massimo di Euro 2,00 in base ai giorni di presenza, secondo la sotto riportata tabella:

IMPORTO MEDIO MENSILE DEI VALORI MANEGGIATI	INDENNITA' GIORNALIERA PER LA CAUSALE MANEGGIO VALORE
DA EURO 100,00 FINO A EURO 500,00	EURO 1,00
DA EURO 501,00 FINO A EURO 1.000,00	EURO 2,00

- b) per le attività che comportino continua e diretta esposizione al rischio pregiudizievole per la salute e l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 3,00 in base ai giorni di presenza; le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di Operatore Tecnico e Operatore Tecnico Esperto.

3. per l'esecuzione di servizi a supporto di attività istituzionali - cerimoniali - matrimoni - consigli comunali etc, fuori dal normale orario di lavoro, compete una indennità di disagio giornaliera pari ad € 10,00 lordi, per ogni singolo evento.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli Responsabili, sulla base delle presenti disposizioni. Le indennità vengono erogate secondo quanto stabilito dalle norme contrattuali.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto nazionale.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale, come specificato nel provvedimento formale di nomina. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Segretario comunale provvede al riparto delle somme.

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



previste nell'elencazione di seguito indicata:

- Specifiche responsabilità derivanti da compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale
 - Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale
 - Specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, normativo e/o contabile in procedimenti complessi: rientrano in questa fattispecie le responsabilità di provvedimento, inteso come l'attività amministrativa il cui risultato consiste nell'adozione di un atto ed intendendo per procedimenti complessi quelli di particolare importanza che si svolgono in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto
 - Specifiche responsabilità affidate agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico
 - Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei contratti
 - 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;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 500 annui lordi, è determinato dal competente Responsabile, applicando i criteri riportati nella tabella che segue:

COMPITI	IMPORTO
a) Conoscenze tecnico-normative elevate ed altamente specialistiche caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;	In presenza di almeno 2 tipologie: 500 In presenza di almeno 3 tipologie: 750 In presenza di almeno 4 tipologie: 1.000 In presenza di 5 tipologie: 1.250
b) Innovatività e/o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali o più organi dell'ente o comunque più soggetti istituzionalmente rilevanti con frequenza di rapporti e grado elevato di autonomia;	
c) Elevata autonomia decisionale nella conduzione di procedimenti e delle attività affidate;	
d) Elevato livello di esposizione per le risorse finanziarie direttamente controllate sia di parte entrata che di parte uscita;	
e) Controllo diretto abituale	

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



dell'attività e dei risultati di soggetti esterni cui sono state affidate prestazione di servizi, lavori e forniture.	
---	--

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Per l'anno 2024 la somma destinata è pari ad Euro 11.000.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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

Art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022

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

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

[Art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa.

Art. 13.2 - Compensi previsti da disposizioni di legge

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

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge -all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a 1.500,00 euro	0
Da 1.501,00 a 3.000,00 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000, euro	5,00%
Da 5.001,00 a 7.000,00 euro	8,00%
Oltre i 7.000,00 euro	12,00%

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 13.3 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (Art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

Art. 14 - Performance individuale e organizzativa

1. L'incentivazione della performance individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio del mantenimento, miglioramento, ampliamento di servizi già attivati e/o dell'attivazione di nuovi servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di mantenimento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance.
3. Le risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale sono così utilizzate:
 - a. il 30% è destinato a compensare la performance individuale
 - b. Il 70% è destinato a compensare la performance organizzativa come meglio precisato all'articolo 15.
4. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato partecipa all'erogazione

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



delle somme previste per la performance individuale e organizzativa a condizione che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio, anche a cavallo di due anni solari. In ogni caso viene valorizzato il compenso derivante dal servizio svolto nell'anno solare di riferimento.

Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

Art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

Art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

2. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
 - a) 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 Responsabile competente procede alla valutazione, di norma, entro il mese di maggio dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme relative alla performance individuale, sulla base della scheda di valutazione, verrà effettuata in proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente e alla tipologia di rapporto di lavoro. Per calcolare l'incentivo individuale viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti per il numero complessivo delle ore lavorate e si divide la somma a disposizione da distribuire per il totale punteggi-ore lavorate. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio-ore lavorate del singolo dipendente;
 - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera a) e art. 81 del CCNL-2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) con i seguenti criteri:
 - a) La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale, che abbia ricevuto una valutazione complessiva positiva uguale o superiore ai 27/30
 - b) La quota massima di personale, la cui maggiorazione può essere attribuita, non può essere superiore al 10% del personale valutato, per ogni settore, garantendo comunque il minimo di una (1) unità per settore
 - c) In caso di pari merito si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - non aver mai percepito la maggiorazione
 - miglior media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
 - minore età anagrafica
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate saranno utilizzate per la performance dell'anno corrente.

Art. 16 - Performance organizzativa

1. La quota annua di fondo per la valutazione della performance viene assegnata a ciascun Settore

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



in base al numero delle persone e agli obiettivi strategici e pesatura degli stessi individuata dall'Amministrazione.

2. Di anno in anno è, pertanto, definito l'ammontare delle risorse da destinare al Fondo per il miglioramento che verrà distribuito a consuntivo, in relazione al raggiungimento degli obiettivi proposti, e al grado di partecipazione individuale che sarà misurato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.
3. Eventuali economie (derivanti a titolo di esempio da: raggiungimento non completo dell'obiettivo; raggiungimento della quota pro capite massima) vanno ad incrementare le risorse della performance individuale. Anche in caso di mancata definizione dei progetti la quota di Fondo Miglioramento Servizi ad essi destinabile va ad incrementare le risorse della performance individuale.
4. L'Amministrazione assegna annualmente un obiettivo con pesatura del 20% da calcolarsi sul fondo riservato al settore tecnico da destinare alla squadra operai a ristoro della disponibilità ad intervenire al di fuori dell'orario di servizio. Tale pesatura andrà ad aggiungersi ai normali obiettivi di performance assegnati.

CAPO VII - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Fino all'approvazione dei nuovi criteri trova applicazione il regolamento sulle Posizioni Organizzative approvato con deliberazione della giunta comunale n. 47 del 17/4/2019, cui si rinvia;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15%
 - b) la retribuzione di risultato viene determinata applicando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - c) in caso di valutazione positiva la retribuzione di risultato non potrà essere in ogni caso inferiore al 15% del valore della retribuzione di posizione più bassa presente nell'Ente;
 - d) per gli incarichi di durata inferiore all'anno, la retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione all'effettivo periodo di incarico. Analoga riduzione proporzionale sarà applicata a fronte di sospensione temporanea dell'incarico;
 - e) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

Art. 18 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

Art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h)*, del CCNL-16/11/2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - b. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - c. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - ii. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - iii. compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - iv. compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) - come da parere ARAN CFL169b;
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 - Orario massimo di lavoro settimanale e flessibilità Art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - a. dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - b. dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c. dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.
2. Rispetto all'orario di servizio è consentita, per il personale impiegatizio, una flessibilità in entrata ed in uscita con le seguenti modalità:
 - Entrata anticipata o posticipata di 20 minuti rispetto a quella ordinaria, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese successivo in accordo con il Responsabile del Settore. Deve essere comunque assicurato il rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza.

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



Art. 20 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il dipendente ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti.
2. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi.
4. Il comune ha istituito il servizio mensa gestito da terzi, alternativo ai buoni pasto, ai sensi dell'art. 35 del CCNL. Il servizio mensa è riconosciuto a tutto il personale dipendente, nonché al personale comandato e agli stagisti, con un rientro pomeridiano di almeno due ore.

Art. 21 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16/11/2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
 - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

COMUNE DI RECOARO TERME

Provincia di Vicenza



Art. 22 - Innovazioni tecnologiche

Art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 23 - Le attività del "welfare integrativo"

Art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo, sarà disciplinato con un accordo separato ovvero annualmente in sede di contrattazione degli istituti economici.

83