

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**

TRIENNIO 2022-2024

Art. 1 - Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio per il triennio 2022/2024.

Art. 2. - Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

1. Il CCDI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Marano Vicentino.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale.
3. Il CCDI ha durata triennale, dalla data di approvazione al 31/12/2024. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 3. - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4. – Relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti

1. In materia di relazioni sindacali si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative contrattuali, introdotte dal CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

Art. 5 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (art. 67 – CCNL 2016-2018)

1. Il Fondo risorse decentrate per il primo anno del triennio 2022/2024, è stato definito con i sotto riportati atti:
 - Determinazione Settore 2^ Servizi Finanziari – Tributi – Servizi a Rilevanza Economica n. 21 Reg. gen. del 09.02.2022, di costituzione Fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022-Parte stabile, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, da destinare agli utilizzi previsti di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018;
 - Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2022 “Atto di indirizzo della Giunta per la costituzione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane per l'anno 2022-PARTE VARIABILE e ai sensi dell'art. 67 CCNL 21.05.2018”;
 - Determinazione Settore 2^ Servizi Finanziari n. Reg. gen. 62 del 21.04.2022“ Costituzione definitiva del fondo risorse finanziarie da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività anno 2022, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018-PARTE STABILE+VARIABILE”;

2. Il fondo è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate all'art. 67 comma 1, del CCNL del 21.05.2018 e dalle voci stabili di cui all'art. 67 comma 2, relative all'anno 2022. A tali somme si aggiunge la componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016-2018; il tutto come meglio dettagliato nell'allegato "A".

3. Viene assicurato il rispetto dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 67, comma 7 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"*.

4. In particolare l'Amministrazione comunale in applicazione dell'art.67 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2022 ha quantificato, complessivamente le risorse decentrate in € **205.913,70**, così articolate:

- A) € **153.371,75 (€184.634,12-decurtazioni € 31.262,37)** quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. Tale importo andrà a finanziare i seguenti istituti, come previsto all'art. 68 comma 1 CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni orizzontali già effettuate (**importo presunto € 72.000,00**).
 - indennità di comparto a carico fondo (**importo presunto € 20.000,00**).
 - indennità personale educativo asilo nido (**importo presunto € 1.227,43**).
- B) € **21.386,53 (frazione di RIA art. 67 comma 3 lett. d € 1041,04+risorse variabili art. 67 comma 3 lett. i e h € 20.345,49)** quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).
- C) € **1.790,12** quali economie dell'anno precedente e precisamente Economie per progressioni anno 2021 € 1.476,20 (art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 2016/2018-art. 17 comma 5 CCNL 1998/2001) ed Economie fondo straordinari € 313,92 (art. 67 comma 3 lett. e CCNL 2016-2018-art. 14 comma 4 CCNL 1998-2001). Importi da determinarsi annualmente.
- D) € **29.365,30** quali risorse variabili non soggette al limite e precisamente € 23.631,05 per funzioni tecniche art. 113 D.LGS. N. 50/2016 modificato dall'art. 76 D.Lgs. N. 56/2017, € 5.583,08 per incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (Legge 145 del 30,12,2018 art. 1 c. 1091) e € 151,17 per compensi ISTAT. Importi da determinarsi annualmente.

In sostanza, per tutto il personale risultano disponibili:

- il totale delle risorse stabili pari ad **€ 60.144,32**
- il totale delle risorse variabili pari ad **€ 23.176,65**
- il totale delle risorse variabili per incentivi (funzioni tecniche, accertamenti IMU e TARI, compensi ISTAT) **€ 29.365,30**.

RISORSE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è destinato, invece un importo di **euro 59.500,00.=** (Indennità di Posizione € 50.425,00 - Indennità di Risultato € 9.075,00). Eventuali economie delle retribuzioni di posizione verranno distribuite come segue, con le seguenti priorità:

1. incremento della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, incaricati ad interim di altra posizione organizzativa;
2. incremento della retribuzione di risultato di tutte le P.O., in proporzione all'indennità di posizione percepita.
3. nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 13 – 15 e 17 del CCNL del 21.05.2018 -Triennio 2016-2018.

Art. 6 - Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Il fondo destinato al personale non incaricato di posizione organizzativa, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto, di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio) e al netto di quanto pagato per le indennità educatrici asilo nido, è destinato nel modo seguente:

- a) indennità di condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 2016-2018);
- b) indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018);
- c) compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 2016-2018);
- d) progressioni economiche nella categoria da effettuarsi nel periodo di vigenza del presente contratto;
- e) specifici obiettivi di produttività (art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL del 2016-2018;
- f) produttività collettiva.

2. Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità nel caso in cui la stessa sia periodicamente corrisposta.

Art. 7 - Indennità di condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'anno 2022 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 € **6.064,00**.
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 e **l'infermiere fino al 28.02.2022**.

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;
- l'infermiere € 5,00;

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.

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, da effettuarsi 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. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'importo complessivo delle indennità per l'anno 2022 deve essere stabilito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018 e non potrà eccedere € **15.423,00** complessive.
2. L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spetta al personale appartenente alle categorie B, C o D, non incaricato di posizione organizzativa, formalmente individuato dal Responsabile di Settore competente, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità.
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 o infermiere).
- 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. Criteri per la ripartizione del budget relativo all’indennità per specifiche responsabilità

- 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’effettivo 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
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>

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) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1)
- e) 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.
- f) Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare.
- g) Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

6. 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.

Art. 9 - Compensi previsti da disposizioni di legge e Compensi ISTAT

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 disciplinate da apposito Regolamento”.

Possono venire in rilievo altresì i seguenti compensi:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa ai tributi comunali;
- 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”).

3. 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.
4. 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.
5. 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. 10 Specifici obiettivi di produttività.

1. Sono confermati anche per l'anno 2022 obiettivi specifici di produttività rivolti alla cittadinanza, finanziati nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B) del CCNL del 2016-

2018. Nel caso di maggiori necessità di risorse, le stesse saranno detratte da quelle destinate alla produttività collettiva, al fine di rispettare il limite complessivo del fondo.

2. Ai fini di quanto previsto al comma precedente, si evidenzia che l'ARAN, con nota di indirizzo in data 18.06.2015, in merito alla corretta applicazione dell'art. 15 comma 5, ha specificato che l'incremento delle risorse:

a. deve essere collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale *per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità*;

b. il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) deve essere direttamente e immediatamente verificabile (...);

c. tali risorse aggiuntive non possono essere automaticamente confermate e stabilizzate negli anni successivi, tuttavia ciò non vale ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi, che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando il particolare riferimento alla richiesta di un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dipendente.

Tali obiettivi interessano in modo trasversale tutti i Settori, ciascuno per la propria competenza (vd. schede di PEG); altri sono stati assegnati a ciascun settore in base alla propria competenza (vd. schede specifiche di PEG).

Si ritiene corretto destinare l'incremento del Fondo ammontante ad €. 11.545,49 finanziati tramite risorse variabili rese disponibili ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL 1999 a tutti i Settori, come da Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 23.02.2022 di indirizzo per la costituzione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane per l'anno 2022, a finanziamento degli obiettivi di PEG, così come precisati e dettagliati nelle schede del Piano delle Performance.

Detto fondo, viene ripartito proporzionalmente tra tutti i settori, in sede di conferenza dei Capi Settore con il Segretario Comunale a fronte della relazione di ciascun Responsabile di Settore indicante la percentuale di apporto dato da ogni dipendente coinvolto nei vari progetti. Tale fondo sarà aggiunto al resto delle risorse disponibili di ciascun Settore e sarà liquidato come più avanti indicato.

3. Posto che i progetti obiettivo, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata, possono essere svolti sia all'interno che al di fuori del proprio orario di lavoro, per l'anno 2022 secondo quanto indicato nella succitata Delibera di G.C. n. 21/2022, i progetti di produttività, oggetto di specifico finanziamento, **come dettagliati nelle schede allegate**, sono i seguenti:

a) Progetto EMERGENZE (ex manutenzione territorio ed eventi atmosferici avversi). Entità del finanziamento € **4.500,00 (Allegato B)**

b) Progetto eventi (di tipo culturale, di comunità) Entità del finanziamento € **3.100,00 (Allegato C)**

c) Progetto centro cottura € **1.200,00 (Allegato D)**

4. L'erogazione degli incentivi previsti dal presente articolo può avvenire solo a seguito di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi prefissati negli atti organizzativi dei singoli progetti.

5. Si precisa che in caso di economie, rilevate a consuntivo, nella realizzazione di un progetto e contestuali ulteriori necessità di risorse nella realizzazione di altri, previa contrattazione tra le parti al fine di individuare le modalità operative in merito allo svolgimento dei nuovi progetti individuati dentro o fuori dal normale orario di lavoro, le somme potranno essere rimodulate tra i progetti al fine di ottimizzare l'utilizzo delle entità stanziata.

Art. 11 Progressioni economiche all'interno della categoria

1. Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali, nei limiti degli importi stanziati annualmente in sede di costituzione del fondo risorse decentrate.
2. Per l'anno 2022 vengono stanziati € **6.500,00 + l'utilizzo delle economie per progressioni dell'anno 2021 di € 1.476,20**;
3. Le progressioni economiche, in base alle risorse disponibili, vengono effettuate, per l'anno 2022 con decorrenza 1° gennaio 2022 al personale in servizio nella medesima data ed attuate secondo i criteri stabiliti nei successivi commi.
4. 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 2022 si terrà conto della valutazione degli anni 2019-2020-2021 e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:
 - incidenza della valutazione 80%
 - incidenza esperienza maturata 20%, quest'ultima desunta:
 - per il 10% sulla base degli anni di anzianità di servizio sia presso il Comune di Marano Vicentino sia presso altri enti pubblici;
 - per il 10% sulla base degli anni dall'ultima progressione economica in qualsiasi Ente.
5. I requisiti di ammissione alla graduatoria di merito valevole per l'anno 2022 sono i seguenti:
 - a) Permanenza minima di ventiquattro mesi, maturata al 01 gennaio dell'anno oggetto del passaggio, nella posizione economica precedentemente acquisita;
 - b) Punteggio medio della valutazione complessiva triennale pari almeno ad 80/100;
6. Accederà alla progressione il 30% del personale avente diritto di ciascuna Categoria, 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 Categoria che avranno ottenuto il punteggio migliore, nei limiti del suddetto 30%, partendo dal passaggio delle Categorie più basse fino alla più alta e ricominciando con lo stesso ordine se il 30% non esaurisse la cifra, fino a concorrenza della somma messa a disposizione.
7. La progressione economica, in base alle risorse disponibili, viene effettuata ed attuata con le seguenti modalità. L'ufficio personale parte economica, coadiuvato dall'ufficio personale parte giuridica:
 - a) sottoscritto definitivamente il CCDI 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, Categoria per Categoria secondo l'ordine su indicato nel comma 6 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 2022.

Art. 12 Produttività collettiva

Le parti concordano di utilizzare il saldo presunto, salvo conteggi definitivi a consuntivo, pari per il 2022 ad € 45.057,77 (importo da diminuire del 5% come stabilito all'art. 13) alla produttività e al miglioramento dei servizi anno 2022, 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.

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 entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 13 – Differenziazione del premio individuale.

1. Ai fini di dare attuazione all'art. 69 del CCNL 2016-2018, 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.

Art. 14 – Disposizioni particolari per gli incarichi di posizione organizzativa.

1. Ai sensi degli artt. 14 e 15 del CCNL 2016-2018, le parti concordano che:
 - a) le posizioni organizzative cui fa riferimento tale disposizione del CCNL 2016-2018 sono rappresentate da coloro che dirigono i Settori;
 - b) alla retribuzione di risultato di tali posizioni organizzative 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.

Art. 15 . – Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l’anno 2022 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 2016/2018 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.

In applicazione dell’art.7 comma s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell’art.39 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Art. 16 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

(art. 27 e art.7 comma 4 lett p CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

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 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.

Art. 17 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

(Art. 25 e art.7 comma 4 lett q CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

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. 18 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. 22 e art.7 comma 4 lett q CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

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.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.19 Utilizzo permessi retribuiti

(art 31-32-33-33bis-34-35 CCNL2016/18)

In relazione ai permessi retribuiti l'amministrazione si impegna a concedere l'utilizzo dei suddetti permessi al personale richiedente.

I permessi di cui art. 32 in caso di non concessione, il diniego deve essere giustificato in forma scritta attestante quali gravi e giustificati motivi di servizio ne impediscano l'utilizzo, si ricorda che tale permesso non necessita di pezza giustificativa.

In relazione al permesso Art 35, si precisa che tali permessi devono essere concessi secondo le regole con particolare riferimento al comma 1, comma 8 e comma 15.

Art.20 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto: 12.09.2022

la Delegazione di Parte Pubblica

le OO.SS