

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

Provincia di Padova

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

In data 18 luglio 2023 alle ore 15.00 presso la residenza del Comune di San Giorgio delle Pertiche, ha avuto luogo l'incontro tra:

### la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott. Luca Scarangella – Segretario comunale P  A [ ]  
Componente – Dott. Michele Verzotto – Responsabile di settore P  A [ ]

### la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GALEATO MAURIZIO	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	SCARPELLI FRANCESCO	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	PER FURLAN ETTORE MORO MADDALENA	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	.....	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	MORO MADDALENA	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	MARTELLAZZO FEDERICA	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	BRUSEGHIN NADIA	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	BETTO FABIO	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 - 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Presidente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. CGIL - FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA RAL

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

Per Ettore Furlan: Maddalena Moro

Moro Maddalena

Scarpelli Francesco

Maddalena Moro

Federica Martellazzo

Nadia Bruseghin

Fabio Betto

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
CAPO I – Disposizioni Generali .....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6 – Istituti contrattuali .....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree .....	8
Art. 9 – Criteri generali .....	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	9
Art. 10 – Principi generali .....	9
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	12
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	13
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale .....	13
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa.....	15
Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	15
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	16
Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	18
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....	18
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	18
Art. 20 – Reperibilità.....	18
Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	18
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	18
Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro .....	19
CAPO II – Discipline Particolari .....	19
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	19
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	20
Art. 26 – Lavoro somministrato .....	20
Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio .....	20
CAPO III – Welfare integrativo .....	21
Articolo 28 - Le attività del “welfare integrativo” .....	21
CAPO IV – Disposizioni Finali .....	22
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	22
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche.....	22
Art. 31 - Clausola finale .....	22

capo IV

**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 degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 23.02.2011 e modificato con deliberazioni di Giunta comunale n. 181 del 28.10.2014 e n. 57 del 24.04.2020;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese n. 66 del 13.07.2020 della quale è stato preso atto con Deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 11.05.2020;
  - 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 le 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.

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

- 
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, 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 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 entro il primo quadrimestre 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 giorni dalla ricezione della richiesta.

### 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 dieci 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.





# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

---

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

---

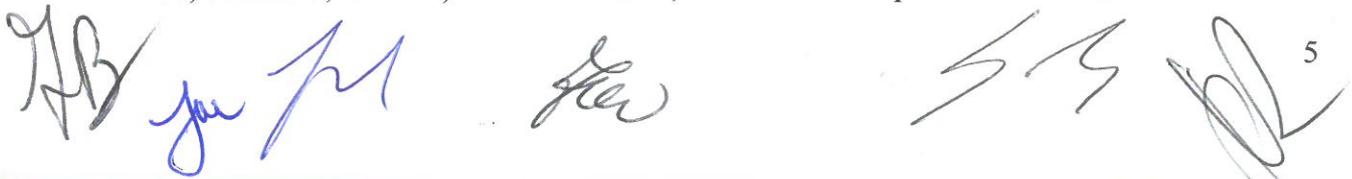
#### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 dirigenziale n. 105 del 09.06.2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022 in data 10.06.2023.

#### 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) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
  - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
  - j) 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;
  - k) 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



# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

del 14.09.2000;

- l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- m) 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.
- n) "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);
- o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

### 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) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### 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 medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
**Per l'anno 2023**, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 105 del 09.06.2023, ammontano a euro 49.393,13, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori percentuali, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	Percentuale massima
1.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	8 %
2.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	30%

Per gli anni successivi al 2023, le percentuali di cui sopra, adeguate da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermate salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le percentuali sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

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.

6 7

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

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, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

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 le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
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 individuale nel medesimo anno.

### CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

#### Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; 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 competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
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;

del  
re di  
tabili  
, da  
; per  
CNL-  
zioni

EL  
E  
uro

imo: 5  
imo: 5  
imo: 5  
imo: 5

  
**Comune di San Giorgio delle Pertiche**  
**Provincia di Padova**

7. 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**

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:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 4 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 4 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 3 al giorno.
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

**3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Adm*
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

**3.b. Attività disagiate:**

*SS*

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

*few*

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

**3.c. Maneggio valori**

*SP*

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

*M*      *Am*

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

### Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

- f. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, 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 Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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. 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. I Responsabili di Settore coinvolti nell'assegnazione degli specifici incarichi, con l'eventuale ausilio del Segretario Comunale, provvederanno alla individuazione delle unità di personale interessate al riparto anche con l'eventuale coinvolgimento di dipendenti di più settori, a seconda della peculiarità di alcuni incarichi caratterizzati da mansioni trasversali tra i settori stessi dell'ente.
3. Le fattispecie e gli importi massimi delle indennità per specifiche responsabilità alle quali i Responsabili di settore dovranno fare riferimento sono esclusivamente quelli previsti nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
4. 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, con esclusione delle assenze per:
  - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
  - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - Giornata per avvenuta donazione di sangue;

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
  - Permesso sindacale retribuito;
  - Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - Riposo compensativo;
  - Aspettativa per mandato sindacale;
  - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - Ferie;
  - Recupero festività soppresse;
  - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
  - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

### 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

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]

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.

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, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

#### 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]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

- 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 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

### **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 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale**

1. Le parti concordano:
  - a) l'attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
  - b) L'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnateli dalla Giunta Comunale. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,8 su 1,00.

3. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Ferie	X	
Improrogabili esigenze di servizio (con ordine del responsabile)	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio - 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Permesso per donazione di sangue	X	
Permessi legge 104 portatori di handicap	X	
Permessi legge 104 per familiari	X	
Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)		X
Aspettative sindacali		X
Permessi per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)	X	
Permessi sindacali	X	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista	X	
Recupero lavoro straordinario	X	

4. Il compenso sarà altresì riproporzionato in caso di prestazioni ad orario ridotto.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:
- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
  - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

### Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e dal rapporto a tempo parziale.
2. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
3. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

### Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di Settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
3. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
4. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,99. A parità di punteggio la maggiorazione verrà assegnata al dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.
5. Per l'annualità 2023 si rinvia altresì all'allegato C) "*Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 – parte variabile del fondo risorse*", che unitamente al presente contratto viene approvato quale parte integrante e sostanziale dello stesso".
6. Per l'annualità 2023 le risorse destinate a remunerare la performance individuale (compreso il premio individuale) e l'eventuale performance organizzativa, non devono risultare inferiori per più del 20% delle somme destinate per i medesimi istituti nel corso dell'anno 2022 (compresa la quota della performance contrattata per finanziare i progetti).

 **Comune di San Giorgio delle Pertiche**   
Provincia di Padova

**Capo VIII – 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. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
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) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
  - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le E.Q. da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q.;
  - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
  - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15 e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
  - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4 del CCNL 2022.

**Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**  
art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-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:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - 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 compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - 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.
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

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;

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### **Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente** art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo;

##### **Art. 20 – Reperibilità**

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022  
art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
  - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
  - Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
  - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

##### **Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022  
art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.

##### **Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale**

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

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** (*indicare il periodo, non superiore a 12 mesi*), per le seguenti tipologie di lavoratori:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

### **Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro** art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
  - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
  - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

### **CAPO II – Discipline Particolari**

#### **Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

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



# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

---

### Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

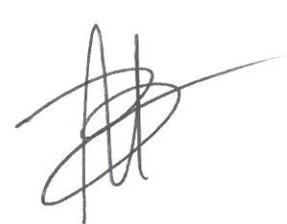
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il contratto a tempo determinato del lavoratore abbia una durata di almeno 180 giorni effettivi.

### Art. 26 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il contratto del lavoratore abbia una durata di almeno 180 giorni effettivi e continuativi.

### Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 in sede di prima applicazione non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.



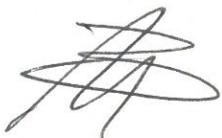
# Comune di San Giorgio delle Pertiche

Provincia di Padova

## CAPO III – Welfare integrativo

### Articolo 28 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.



# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

### CAPO IV – Disposizioni Finali

#### Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

#### Art. 31 - Clausola 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 Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 31 luglio 2023.

08  
tre  
ché  
i e  
del  
gie  
à e  
egli  
che  
enti  
r la  
ario  
pazi  
tutti  
ello  
so a  
no a  
e di  
zioni  
ativi  
o di  
e del  
etti e  
linati  
rativi  
22

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

Allegato "A" al CCI 2023/2025

### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. solo 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 corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ, in sede di delegazione trattante, vengono definiti i criteri opportuni, anche con l'applicazione di formule di equivalenza;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, 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;
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso altri Comuni, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria
11. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente 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

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

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;

13. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

14. Per ogni anno di validità del presente contratto si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

- nella misura massima del 30% rispetto al numero complessivo dei dipendenti in servizio (art. 14 comma 2 lett. b) CCNL 2022;
- nella misura massima del 30% rispetto al numero di dipendenti in servizio in ciascuna area (art. 14 comma 2 lett. b) CCNL 2022);
- in via transitoria per l'annualità 2023 le percentuali di cui sopra sono innalzate al 35%

Ai fini del rispetto delle suddette percentuali si opererà con arrotondamento matematico all'unità di personale superiore;

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

Alla valutazione dei dipendenti appartenenti ai diversi settori dell'ente sarà applicato il sistema di riparametrazione consistente nel dividere il voto attribuito da ciascun responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al Settore e moltiplicare tale quoziente per la media delle medie dei settori.

Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	1	650	650	
Istruttori	7	750	5.250	
Funzionari e EQ	1	1.600	1600	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>		<b>EURO</b>	<b>7.500</b>	

\*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

15. Possono partecipare alle selezioni i dipendenti in servizio presso l'ente alla data di pubblicazione del bando..



# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

**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 Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> 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	80	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio 20 punti; Secondo anno del triennio 25 punti; Terzo anno del triennio 35 punti;
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell'abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio. Verranno considerati a tal fine solo gli anni in cui il dipendente ha conseguito una valutazione superiore al 70%	20	Due punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella precedente posizione economica (ora differenziale stipendiale) acquisita nella stessa o in altra amministrazione del comparto

### 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, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore si darà preferenza al dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età.

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

Allegato "B" al CCI 2023/2025

### MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

Per quanto riguarda le indennità per specifiche responsabilità si dà indirizzo per l'istituzione delle seguenti tipologie con la determinazione dell'importo massimo di seguito indicato:

1	<i>Incarico di coordinamento e di istruttoria, con specifica responsabilità di procedimento e di raggiungimento del risultato relativa al bando approvato con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1019 del 28 luglio 2021 per il finanziamento di progetti finalizzati al rilancio dell'economia urbana nell'ambito dei distretti del commercio riconosciuti con deliberazioni della Giunta Regionale n. 1232 del 20 agosto 2019 e n. 140 del 9 febbraio 2021, nel quale il Comune di San Giorgio delle Pertiche e il Comune di Borgoricco, facenti parte del distretto "IL DECUMANO" sono assegnatari di contributi regionali</i>	€ 2.000
2	<i>Incarico di coordinamento e supervisione nonché di gestione di apposito gruppo di lavoro, anche trasversale tra i settori, con responsabilità del procedimento relativamente ai bandi PNRR e relativamente agli altri bandi che comportano interventi strutturali nel patrimonio immobiliare dell'ente;</i>	€ 2.000
3	<i>Incarico con specifica responsabilità per procedimenti paesaggistico-ambientali di cui al DPR 31/2017 e D. Lgs. 42/2004 "codice dei beni culturali e del paesaggio"</i>	€ 2.000
4	<i>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati all'attuazione del regolamento Generale sulla Protezione dei dati – GDPR (regolamento Europeo 2016/679)</i>	€ 1.000
5	<i>Specifiche responsabilità derivanti da compiti di coordinamento del personale della categoria degli operatori ed operatori esperti</i>	€ 1.000
6	<i>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA</i>	€ 1.000
7	<i>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe</i>	€ 500
8	<i>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di responsabile dell'ufficio elettorale</i>	€ 500
9	<i>Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati alle qualifiche di responsabile dei tributi</i>	€ 500
10	<i>Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione</i>	€ 500

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

Allegato "C" al CCI 2023/2025

### IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 - PARTE VARIABILE DEL FONDO RISORSE

#### Risorse aggiuntive come previste dall'art. 81 comma 4, del CCNL 16.11.2022

- A seguito della volontà dell'amministrazione comunale di destinare risorse aggiuntive come previste dall'art. 79 comma 2 lettera C), da correlare al raggiungimento di uno o più obiettivi oggettivamente misurabili ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022 quantificate in euro 10.000,00, si conviene che le stesse sono vincolate ai seguenti obiettivi di miglioramento quali-quantitativi indicato dalla Giunta nel Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023, approvato con deliberazione n. 201 del 30.12.2022 e già previsti negli strumenti di programmazione approvati dall'Ente:
- Si destinano risorse aggiuntive come previste dall'art. 81 comma 4, quantificate in euro 6.000 vincolate ai seguenti obiettivi di miglioramento quali-quantitativo, con risultati sfidanti e miglioramento dei servizi rivolti alla popolazione, riguardanti la Fiera di Arsego come indicati dalla Giunta nel Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023, approvato con deliberazione n.201 del 30.12.2022 e già previsti negli strumenti di programmazione approvati dall'Ente e meglio precisati nelle schede del Piano Esecutivo di Gestione approvato con la succitata deliberazione n. 201 del 30.12.2022:  
-OBIETTIVI GESTIONALI riguardanti la Fiera di Arsego (1.9.4) (2.10.3) (3.6.1) (5.7.7) (6.3.1)
- Si destinano risorse aggiuntive come previste dall'art. 81 comma 4, quantificate in euro 3.000,00, vincolate all'obiettivo di miglioramento quali-quantitativo, con risultati sfidanti e miglioramento dei servizi rivolti alla popolazione relativi all'attuazione del PNRR e relativamente agli altri bandi che comportano interventi strutturali nel patrimonio immobiliare dell'ente i cui dettagli saranno definiti con successivo atto a seguito di proposte che potranno pervenire dai responsabili dei servizi;  
OBIETTIVI GESTIONALI riguardanti l'attuazione del PNRR : (3.5.6.) (3.5.7.) (3.5.8.) (3.5.9.) (3.5.10) (5.1.4.) (5.1.1.) (5.3.1.).
- Si destinano risorse aggiuntive come previste dall'art. dall'art. 81 comma 4, quantificate in euro 1.000,00, vincolate all'obiettivo di miglioramento quali-quantitativo, con risultati sfidanti e miglioramento dei servizi rivolti alla popolazione relativi alla digitalizzazione dell'archivio storico cui dettagli saranno definiti con successivo atto a seguito di proposte che potranno pervenire dai responsabili dei servizi. Gli obiettivi sono già stati indicati dalla Giunta nel Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023, approvato con deliberazione n. 201 del 30.12.2022 e già previsti negli strumenti di programmazione approvati dall'Ente e meglio precisati nelle schede del Piano Esecutivo di Gestione approvato con la succitata deliberazione n. 201 del 30.12.2022:  
-OBIETTIVI GESTIONALI relativi alla digitalizzazione dell'archivio storico (1.9.6) (2.8.1) (3.5.5.) (4.4.1) (5.7.4) (6.6.2);

*Lu*

*Lu*

*Lu*

*Lu*

*Lu*

*Lu*

# Comune di San Giorgio delle Pertiche

## Provincia di Padova

### LETTO E SOTTOSCRITTO

#### Parte Pubblica

Presidente: Dott. Luca Scarangella

Componente: Michele Verzotto

#### Parte Sindacale

RSU: *Alfredo Altaro*

RSU: *Giuliana Mastelloni*

RSU: *Maria Zaccaro*

RSU: *Luca...*

FP CGIL: *Luca...*

CISL FP: Per Ettore Turku: *Alfredo Altaro*

UIL FPL: *Luca...*

CSA RAL: