COMUNE DI FARA VICENTINO

Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2023/2025

L'anno 2023 il giorno 30 del mese di ottobre presso la sede Municipale del Comune di Fara Vicentino si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti:

per la parte datoriale, come da delibera n. 101 del 29/12/2022

- il Segretario Comunale dott.ssa Sabrina Strazzabosco
- il Responsabile Ufficio Personale dott. Guido Raffaele Mazzacavallo

per la parte sindacale

- Artuso Mariantonietta - UIL

parte sindacale territoriale:

- Dott.ssa Facco Barbara rappresentante territoriale UIL FPL
- Dott.ssa Alberton Margherita rappresentante territoriale CISL FP

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

TITOLO I

Tempi, soggetti e procedure per l'applicazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Fara Vicentino, compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
    a. La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
        i. Informazione
        ii. Confronto
        iii. Organismi paritetici di partecipazione
    b. La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
7. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
8. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
    a. le RSU;
    b. i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 5 - Fondo per risorse decentrate: costituzione (ex art. 79 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCI, 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 documentale ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti che sono parte integrante e allegate al presente CCI.

Art. 6 - Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni (ex 17 e succ. del CCNL)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).
3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 let. u) del CCNL.

Art. 7 - Fondo risorse decentrate: utilizzo (ex art. 80 Ccnl)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art. 80 del CCNL e precedenti normative, che consenta una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCI.

ART. 8 - Lavoro straordinario (rif. art. 14 del CCNL del 1.4.1999)

1. Il valore economico è quantificato del lavoro straordinario per l'anno 2023 nella misura di € 2.000,00. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue.

Art. 9 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario.
2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Il sistema di valutazione adottato dovrà rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore.
3. I premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto.
4. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art. 14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art. 15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
5. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.
6. La quota del fondo del salario accessorio dei dipendenti destinata a finanziare la performance individuale, viene distribuita nell'anno di riferimento tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione non negativa. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, con presenza in servizio inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
7. La quota del fondo di cui al comma 6 potenzialmente spettante a ciascun dipendente viene dapprima determinata distribuendo tra tutti i dipendenti il fondo disponibile in base ai seguenti parametri:
    a) tipo di rapporto lavorativo (tempo pieno o parziale), che incide in misura proporzionale alle ore di lavoro settimanali;
    b) presenza in servizio.

   E' fatta salva l'eventuale maggiorazione del premio prevista dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
8. Le quote individuali potenziali determinate sono distribuite in proporzione all'esito della valutazione individuale, sulla base della scheda di valutazione annuale del dipendente (**allegato A**).
9. La quota del fondo destinata alla performance organizzativa viene ripartita in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti all'interno del PIAO.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 15% di dipendenti (art. 81 comma 3 CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità.
3. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
    a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
    b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei tre anni precedenti, partendo da quella più recente;
    c) l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto in relazione all'area o all'intero ente.
4. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale. A tal fine, i premi da erogare ai singoli lavoratori vengono calcolati applicando le seguenti correzioni alle somme individuali provvisorie:
    a) le somme individuali provvisorie riconosciute ai lavoratori di cui al comma 2 sono incrementate di un importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale; le somme individuali provvisorie dei rimanenti lavoratori sono confermate;
    b) viene calcolato il rapporto tra la somma complessiva effettivamente disponibile per la Performance Individuale ed il totale delle somme individuali provvisorie ricalcolate ai sensi della lettera a);
    c) il premio da corrispondere a ciascun lavoratore è pari alla rispettiva somma individuale provvisoria, ricalcolata ai sensi della lettera a), moltiplicata per il rapporto di cui alla lettera b).

Art 12 - Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art. 2 comma 3 del D.L.vo n° 165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L' Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare si fa riferimento a:
    - Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale - IMU/TARI (art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018);
    - Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 all'art. 45 del D. Leg.vo 36/2023 nei limiti dettati dalla stessa norma;
    - Disciplina per i compensi Istat;
    - Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011.
3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al

personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

TITOLO II

LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
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 in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.
3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
    1) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
    2) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL
4. Il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nelle seguenti misure:
   ANNO 2023 **€ 3.750,00**, suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:
   - Area Operatori Esperti = € 650,00 corrispondenti a n. 1 differenziali stipendiali
   - Area Istruttori = € 1.500,00 corrispondenti a n. 2 differenziali stipendiali
   - Area Funzionari e/o E.Q. = 1.600,00 corrispondenti a n. 1 differenziali stipendiali

5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo: l'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:
    a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
       Punteggio assegnato 50%

    b) L' esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio

maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti, ovvero, nel caso in cui non sia mai stata attribuita una progressione economica, 1 punto per ogni mese di servizio maturato dopo i primi 2 anni dall'assunzione.
Punteggio assegnato 40%

c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale;
Punteggio assegnato 10% di cui:
- 10 punti per diplomi di laurea vecchio ordinamento;
- 10 punti per lauree specialistiche;
- 6 punti per laurea triennale;
- 1 punto per master; (cumulabile con i diplomi di laurea)
- 3 punti per diploma;
- 1 punto per attestati di qualifica professionale;
- 3 punti per corsi di formazione (almeno 5 ore annue)

6. In caso di parità di punteggio, sarà considerata prioritaria l'anzianità complessiva presso l'ente, conseguita in ogni categoria giuridica in caso di ulteriore parità l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto alla progressione in relazione all'area o all'intero ente.
7. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 coma 1 del CCNL.
8. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
9. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo in merito negli ulteriori 10 giorni decorrenti dal giorno di convocazione.

Art. 14 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
    a. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art. 84-bis del CCNL;
    b. Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
    c. Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
    d. Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
    e. Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

f. compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali diparte stabile.

2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
    a. sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
    b. spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
    c. sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
    d. cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate
    e. sono erogate al personale interessato entro il mese successivo alla relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.
4. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
6. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1° gennaio 2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale.
7. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
8. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Dirigente/Responsabile della struttura apicale in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.

Art. 15 - Indennità di condizioni di lavoro

1. L'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto l'indennità condizioni di lavoro, specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro, laddove riconosciuta, con un importo non inferiore ad 1,00 al giorno che il CCNL ha rideterminato (art. 84 bis) nel valore giornaliero massimo di euro 15,00.
3. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di <u>disagio</u>:

a. Svolgimento di attività rese in situazioni ambientali non ottimali, sia in luoghi chiusi che aperti (es. attività svolta in luoghi rumorosi, esposti a variazioni climatiche e/o termiche, particolarmente caldi o freddi, che espongono a fumi e/o vapori);
    i. Area degli operatori esperti/operatori tecnici esperti: € 1,00 al giorno

5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
    a. Contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute; conduzione di mezzi, in particolare mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; impiego di attrezzature meccaniche e strumenti elettrici o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti);
        i. Area degli operatori esperti/operatori tecnici esperti: € 1,00 al giorno
6. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera, con le seguenti precisazioni:
    a. Per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat, voucher, buoni pasto, marche da bollo);
    b. l'indennità di maneggio valori è riconosciuta al personale cui sia stata attribuita con formale nomina
        i. Area degli operatori esperti/operatori esperti o Area degli Istruttori/Istruttore amministrativo o amministrativo/contabile (economo comunale): € 3,00 al giorno.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, che andranno erogati annualmente.
2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono:
    a. specifiche responsabilità derivanti da compiti coordinamento di altro personale (con riferimento alle specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di Vice Responsabile di Area attribuito con formale decreto di nomina)
        ii. Area degli operatori esperti/operatori esperti o Area degli Istruttori/Istruttore amministrativo o amministrativo/contabile e tecnico:
            1. Area Finanziaria € 2.000,00 annui
            2. Area Tecnica € 2.000,00 annui

    b. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico
        i. Area degli operatori esperti/operatori tecnici esperti (compiti di capo operai attribuito con formale decreto di nomina)
            € 450,00 annui

    c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di messo notificatore
        i. Area degli operatori esperti/operatori tecnici esperti
            € 1.000,00 annui

TITOLO III

GLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 17 - Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
2. La flessibilità è riconosciuta nei seguenti limiti massimi:
    a. entrata del mattino: dalle ore 07:45 alle ore 08:30
    b. entrata del pomeriggio nei giorni di rientro: dalle ore 14:00 alle ore 14:30
3. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. In ogni caso, dovranno essere effettuate le ore dovute nell'ambio della stessa giornata lavorativa in cui il dipendente usufruisce della flessibilità.

Art. 18 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti in ciascuna categoria, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

Art. 19 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 1 del CCNL sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte (ovvero successivamente alle ore 22) con un orario superiore alle 6 ore giornaliere.
2. La pausa ha una durata non inferiore a 30 minuti.
3. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il valore del buono pasto è fissato nei 2/3 dell'importo speso fino ad un massimo di € 7,00.

TITOLO IV

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 20 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno una volta all'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
4. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 21 - Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle OO.SS. e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Art. 22 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 23 - Le attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascriver a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
3. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formativa con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.

TITOLO V

IL LAVORO A DISTANZA

Articolo 24 - Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart- working" in applicazione della L. 81/2017, le Parti successivamente alla fase di confronto, che dovrà disciplinare:
    a. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto
    b. criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto
    c. i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

    concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.

2. L'Amministrazione provvederà successivamente a ridefinire i Piani Operativi del Lavoro Agile di cui all'art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124 e successive modifiche.
3. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

Articolo 25 - Trattamento economico

Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:

a) Lavoro Agile

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende necessaria la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, siano indicati e ponderati elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.

b) Lavoro da remoto

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.

2. Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere a distanza.

Art. 26 - Rinvii

Per quanto non espressamene disciplinato dal presente CCI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

Letto, approvato e sottoscritto

Parte pubblica

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Sabrina Strazzabosco

Il Responsabile Ufficio Personale
F.to dott. Guido Raffaele Mazzacavallo

Parte sindacale RSU

F.to Artuso Mariantonietta

Parte sindacale territoriale

F.to Dott.ssa Facco Barbara
- Rappresentante territoriale UIL FPL

F.to Dott.ssa Alberton Margherita
– Rappresentante territoriale CISL FP

Allegato a) scheda di valutazione annuale del dipendente

COMUNE DI FARA VICENTINO

www.comune.faravicentino.vi.it

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIPENDENTE:

Cognome e nome	
Data di nascita	
Data assunzione	
Settore di appartenenza	
Ufficio/Servizio di appartenenza	
Categoria	
Posizione Economica	

COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI DIMOSTRATI E		
Parte 1) Competenze professionali		
Indicatori di valutazione	**Livello di performance**	**Valutazione sintetica**
1. Qualità della prestazione, precisione, attenzione al risultato, capacità di pianificare i compiti assegnati	***Eccellente/ottima*** qualità della prestazione. Il dipendente dimostra *sempre/molto spesso* una particolare precisione e attenzione al risultato.	(9-10)
	Buona/Discreta/non pienamente adeguata ma sufficiente qualità della prestazione. Presenza di attenzione al risultato *talvolta/prevalentemente* solo se sollecitato dal superiore. Non sempre dimostra una sufficiente capacità di pianificare l'ordine dei compiti assegnati.	(6-8)
	Qualità nettamente al di sotto delle attese. *Assenza/Insufficiente grado* di precisione, di attenzione al risultato e della capacità di pianificare l'esecuzione dei compiti	(0-5)
2. Capacità di iniziativa personale, autonomia e	***Eccellente/ottima*** capacità di iniziativa personale, di individuare soluzioni originali ai problemi.	(9-10)

responsabilità	Dimostra *sempre/molto spesso* la disponibilità ad assumersi la responsabilità e di agire autonomamente.	
	Assunzione di iniziativa personale ***talvolta/prevalentemente*** solo in caso di sollecitazione. *Adeguata/Limitata, ancorché sufficiente*, dimostrazione di responsabilità individuale e autonomia nello svolgimento delle mansioni, rendendosi *talvolta/spesso* necessario l'intervento del responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza.	(6-8)
	Mancanza totale/insoddisfacente livello di capacità di iniziativa individuale. Il dipendente *non si dimostra/si dimostra troppo raramente* responsabile e autonomo nello svolgimento delle mansioni assegnategli.	(0-5)
3. Esecuzione compiti con correttezza e in tempi adeguati	Esegue in ***tempi ottimali*** i propri compiti, coniugando capacità di esecuzione e tempi	(9-10)
	Esegue ***in maniera adeguata*** i propri compiti, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta talvolta/spesso è eccessivo.	(6-8)
	Esegue in ***maniera inadeguata*** adeguata i propri compiti, talvolta/spesso/quasi sempre anche non rispettando i tempi	(0-5)
4. Capacità di interpretare correttamente le esigenze dei propri utenti. Disponibilità all'ascolto e capacità di fornire risposte adeguate	Dimostra una grande disponibilità ad assicurare un buon rapporto con l'utenza ed a organizzare il proprio lavoro secondo le esigenze del servizio	(9-10)
	Si dimostra disponibile ad assicurare un buon rapporto con l'utenza ed a organizzare il proprio lavoro secondo le esigenze del servizio, anche se talvolta/spesso palesa difficoltà non del tutto giustificate	(6-8)

	Non si dimostra disponibile ad assicurare un buon rapporto con l'utenza ed a organizzare il proprio lavoro secondo le esigenze del servizio	(0-5)
5. **Capacità di gestione delle relazioni con i superiori e gli organi di governo**	Il dipendente gestisce in maniera ***eccellente/ottimale*** le relazioni con i superiori e gli organi di governo. Ciò contribuisce a creare un ambiente lavorativo sereno, caratterizzato da condivisione e proficua collaborazione. Tali caratteristiche dell'organizzazione si riflettono positivamente sulla performance generale della stessa.	(9-10)
	Il dipendente ha ***buone/discrete/scarse****,* ***ma sufficienti*** capacità di gestire positivamente le relazioni con i superiori e gli organi di governo. Talvolta dimostra un approccio conflittuale e scarsamente collaborativo.	(6-8)
	Il dipendente non è in grado di gestire in maniera adeguata le relazioni. Molto spesso entra in conflitto con i i superiori, dimostrando una *mancanza di/insufficiente* propensione all'ascolto, alla condivisione e alla collaborazione. Ne consegue una mancata opportunità di miglioramento della performance dell'unità organizzativa.	(0-5)
Punteggio Parte 1 (max 50 punti)		_____

Parte 2) Comportamenti organizzativi		
Indicatori di valutazione	**Livello di performance**	**Valutazione sintetica**
1. Capacità di approfondimento e specializzazione nelle materie di propria competenza	**Frequente assunzione spontanea** dell'iniziativa di approfondimento individuale nelle materie di propria competenza. Attraverso tali iniziative il dipendente svolge in maniera molto più efficace o comunque in modo molto soddisfacente le sue mansioni, laddove sia richiesta una maggiore specializzazione	(9-10)
	Buona/Discreta/limitata, ma sufficiente capacità di specializzazione nelle materie di propria competenza. La prestazione lavorativa è caratterizzata da *adeguati/ limitati, ma comunque sufficienti* miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza.	(6-8)
	Totale mancanza/insufficiente propensione alla specializzazione nelle materie di propria competenza. Esecuzione meccanica delle proprie mansioni.	(0-5)
2. Capacità di gestione delle risorse affidate e programmazione attività, flessibilità operativa	***Eccellente/ottima*** capacità di gestione delle risorse affidate, garantendone *sempre/nella maggior parte dei casi* un utilizzo efficace ed efficiente, coerentemente con gli obiettivi assegnati. Il dipendente dimostra inoltre *sempre/molto spesso* un'elevata capacità di programmazione dell'attività e di adattare la stessa al mutamento del contesto in cui opera (flessibilità operativa)	(9-10)
	Buona/Discreta/limitata, ma sufficiente capacità di gestire le risorse affidate. Necessita *talvolta/spesso* del supporto di colleghi e/o del responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza per programmare la sua attività. *Adeguata/Scarsa* dimostrazione di flessibilità operativa in presenza di mutamenti delle condizioni del contesto organizzativo.	(6-8)
	Totale mancanza/insufficiente livello *di* capacità di gestire le risorse affidate e di	(0-5)

	programmare la sua attività. Assenza di capacità di flessibilità operativa, *non riuscendo/riuscendo molto raramente* a svolgere la prestazione assegnatagli in caso di mutamenti improvvisi del contesto in cui opera.	
3. Disponibilità a cimentarsi in attività non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.	Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.	(9-10)
	Esercita il necessario grado di autonomia professionale, talvolta/spesso oppone delle resistenze per le attività non strettamente rientranti nelle proprie mansioni ordinarie.	(6-8)
	Mostra sempre resistenze all'assunzione di incarichi paventando presunte difficoltà.	(0-5)
4. Disponibilità alla collaborazione, allo scambio di informazioni, alla creazione di un clima di lavoro sereno.	Si comporta costantemente in maniera collaborativa mettendo a disposizione le proprie conoscenze per gli obiettivi comuni e valorizza i propri colleghi.	(9-10)
	Coopera con i colleghi, cerca soluzioni condivisibili, anche se talvolta/spesso tende a non valorizzare il lavoro dei propri colleghi	(6-8)
	Dimostra un comportamento sempre/molto spesso conflittuale o non collaborativo con i colleghi	(0-5)
5. Capacità di promuovere il cambiamento migliorativo e l'innovazione	Il dipendente dimostra *sempre/molto spesso* una elevata propensione proporre, di sua iniziativa, idee funzionali al miglioramento dei processi volti al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza. Riesce sempre/spesso a combinare in maniera innovativa le informazioni derivanti dalla sua personale esperienza e le idee dei colleghi, al fine di individuare valide soluzioni alternative a quelle fino a quel momento adottate.	(9-10)

	Il dipendente dimostra una *Buona/discreta/limitata, ma sufficiente* propensione alla riflessione creativa. Manifesta *talvolta/spesso* difficoltà nell'individuazione di soluzioni innovative. Necessita *talvolta/frequentemente* di essere stimolato per formulare delle proposte. Queste ultime costituiscono un apporto migliorativo adeguato alla performance dell'unità organizzativa.	6-8
	Il dipendente esegue *sempre/molto spesso* meccanicamente le mansioni affidategli, senza dimostrare una capacità di trovare, in autonomia, delle soluzioni alternative.	0-5
Punteggio Parte 2) (max 50 punti)		____

Punteggio totale (max 100 punti)	

COMUNE DI FARA VICENTINO

Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023

L'anno 2023 il giorno 30 del mese di ottobre presso la sede Municipale del Comune di Fara Vicentino si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti:

per la parte datoriale, come da delibera n. 101 del 29/12/2022

- il Segretario Comunale dott.ssa Sabrina Strazzabosco
- il Responsabile Ufficio Personale dott. Guido Raffaele Mazzacavallo

per la parte sindacale

- Artuso Mariantonietta - UIL

parte sindacale territoriale:

- Dott.ssa Facco Barbara rappresentante territoriale UIL FPL
- Dott.ssa Alberton Margherita rappresentante territoriale CISL FP

RICHIAMATO il CCDI giuridico triennio 2023/2025;

Dato atto che il CCDI 2023-2025, all'articolo 1, c. 7, stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2023.

Art. 2 - Suddivisione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023

Il totale fondo per l'anno 2023 pari ad € 87.225,41 (costituito con Determina Area Amministrativa n. 45 del 12/09/2023) viene così destinato:

	VOCI	IMPORTO
1	ART. 80 c. 1 CCNL 19-21 Differenziali progressioni economiche	€ 21.420,52
2	ART. 80 c. 1 CCNL 19- 21 Indennità Comparto quota carico fondo	€ 5.333,07
3	ART. 80 c. 2 L. A CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. A CCNL 16-18) Performance organizzativa	€ 7.800,00
4	ART. 80 c. 2 L. B CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. B CCNL 16-18) Performance individuale	€ 21.330,09
5	ART. 80 c. 2 L. C CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. C CCNL 16-18) Indennità condizioni lavoro	€ 1.680,00
6	ART. 80 c. 2 L. E CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. E CCNL 16-18) Indennità specifiche responsabilità	€ 3.395,21
7	ART. 80 c. 2 L. J CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. J CCNL 16-18) Differenziali stipendiali	€ 3.750,00
8	ART. 80 c. 2 L. G CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. G CCNL 16-18) Compensi previsti da disposizioni di legge (Incentivi Tecnici)	€ 20.000,00
9	ART. 80 c. 2 L. G CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. G CCNL 16-18) Compensi previsti da disposizioni di legge (Compensi ISTAT e ANPR)	€ 660,00
10	Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 1.856,52
	TOTALE	**€ 87.225,41**

Art. 3 – Ulteriori risorse in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L.28 giugno 2019, n.58

Le eventuali somme che si dovessero rendere disponibili a seguito di effettivo incremento del limite al salario accessorio 2016, per maggiore presenza di personale al 31/12/2023 rispetto al 31/12/2018, saranno destinate all'incremento delle risorse variabili del fondo anno 2024 quali economie anno precedente, previa determinazione tecnica a fine esercizio con atto del responsabile servizio personale.

Letto, approvato e sottoscritto

Parte pubblica

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Sabrina Strazzabosco

Il Responsabile Ufficio Personale
F.to dott. Guido Raffaele Mazzacavallo

Parte sindacale RSU

F.to Artuso Mariantonietta

Parte sindacale territoriale

F.to Dott.ssa Facco Barbara
- Rappresentante territoriale UIL FPL

F.to Dott.ssa Alberton Margherita
– Rappresentante territoriale CISL FP