



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE N. DEL

CISE FP



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Il giorno 14 dicembre 2023, presso la sede comunale di Erbe' e mediante collegamento telematico del Segretario Comunale, si è riunita la delegazione trattante, prevista dall'art. 8, comma 2 del CCNL 16.11.2022 e costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 14 dicembre 2022.

Sono presenti i signori:

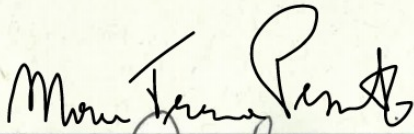
per la delegazione di parte datoriale:

- ▶ PEZZUTO dr.ssa Maria Teresa - Segretario Comunale - Presidente
- ▶ CARDACI Sara - responsabile dell'area Servizi Finanziari
- ▶ MIRANDOLA Ferruccio - responsabile dell'area Tecnica


per la delegazione di parte sindacale

- ▶ PADOVANI Greta - rappresentante della R.S.U.
- ▶ MURELLI Ivan - rappresentante del sindacato FP-CISL.

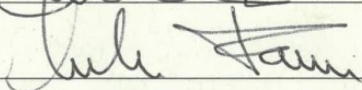
▶ PEZZUTO dr.ssa Maria Teresa



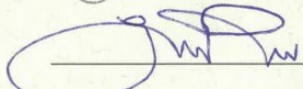
▶ CARDACI Sara



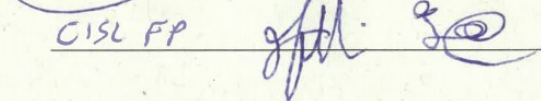
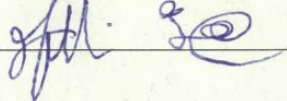
▶ MIRANDOLA Ferruccio



▶ PADOVANI Greta



▶ MURELLI Ivan


CISL FP 



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – Risorse e premialità	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Istituti contrattuali	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree	10
Art. 9 – Criteri generali	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	11
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	12
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL-2022)	13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
CAPO VI – Performance e Premio individuale	15
Art. 14 – Disciplina della performance e differenziale del premio individuale	15
CAPO VII – Sezioni speciali	15
Art. 15 - Indennità di funzione	16
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	17
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	18
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro	18
Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale	18
Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro	18
CAPO II – Altri istituti contrattabili	18
Art. 20 – Salute e sicurezza sul lavoro	18

CISE FP



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI 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) Il d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) Il d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 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) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione della Giunta comunale n. 96 del 30 dicembre 2010 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 18 febbraio 2019;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 55 del 08.10.2015;
- h) Il 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 non disapplicate
- i). Il Regolamento Comunale delle Entrate approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 23.09.2020 – capo III – che disciplina il fondo per attività accertativa;
- j) Il Regolamento relativo ai compensi per attività di progettazione ex art. 113 del D. Lgs 50/2016;
- k) Il Regolamento relativo ai compensi per assistenza al matrimonio civile fuori orario d'ufficio, a carico dei privati che richiedono la prestazione.
- l) L'allegato c) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Regolamento per i concorsi interni).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di

4



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

formazione e lavoro, previa previsione delle correlate risorse all'interno del fondo delle risorse decentrate.

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, potrà essere 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. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
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 15 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 entro quindici giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali

5

CISEFP
of



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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

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) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- d) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- f) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- g) 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;
- h) 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.

6



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

i) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

[Handwritten signature]

7 *CISL/FP*
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

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 produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali 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, riconosce e valorizza gli obiettivi annuali conseguiti, la qualità e la quantità delle prestazioni rese dal personale, a compimento del ciclo annuale della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale; 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;

CISLFP
H



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

- e) Le performance sono misurate e valutate, come previsto dal Documento denominato "Metodologia di valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 08.10.2015, con riferimento a:
- l'organizzazione nel suo complesso;
 - gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
 - i singoli dipendenti;
 - i piani di lavoro. Detti piano possono coinvolgere tutti i dipendenti assegnati ad un servizio e devono essere elaborati dal Responsabile. In tali piani devono essere specificati gli obiettivi che il Responsabile assegna ai suoi collaboratori, elaborati sulla base degli obiettivi più generali assegnati al responsabile stesso con il PEG od analogo documento.
 - i progetti strategici. Detti progetti devono, invece, interessare il personale del servizio individuato dal Responsabile in ragione delle competenze specifiche richieste. Tali progetti sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale di tipo qualitativo e/o quantitativo ed, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.
- f) la performance organizzativa è rilevata e apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi
(art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl-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:
 - 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;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
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.

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

		84-bis, CCNL-2022
4.	Indennità di turno	Art. 30
5.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84
6.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100
7.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)
8.	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5

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
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

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

9

10

0152-FP



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	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

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 di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
- 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 articolo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. e E.Q.
- 5- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (pertanto non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6- La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ.
- 7-Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo 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.

11

0152 FP
Handwritten initials



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

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 3,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 3,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 3,00 al giorno.

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 6,00 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:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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:

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

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

12
CISE FP
off



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- Altre eventuali fattispecie individuate dall'Ente.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente 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.
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. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;

13



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, 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;
 - 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 individuale 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 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

(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 secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, 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.

14

CISL FP
JA



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

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, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14– Disciplina della performance e differenziale del premio individuale

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) 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;
- b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva risultante per il numero di dipendenti e proporzionato alla valutazione individuale conseguita.
- c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCnl 16/11/2022) 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 50% del personale presente nell'Ente;
- il premio viene ripartito tra il personale di cui alla precedente disposizione in modo proporzionale alla valutazione ricevuta.

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.

CAPO VII – Sezioni speciali (Articoli da 95 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale

15



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 15 - Indennità di funzione

Art. 97 CCNL-2022

1. Ai sensi dell'art. 97 CCNL 16/11/2022 è prevista un'indennità di funzione per il personale della polizia locale, inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ. per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 1.000 annui lordi, elevabili a euro 2.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.

INCARICHI PARTICOLARI (personale che svolge incarichi particolari)	Nessuno	0 punti
	Con rappresentanza interna	1 punto
	Con rappresentanza anche esterna	2 punti
RESPONSABILE DI SERVIZIO (formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna	0 punti
	Con rappresentanza interna	4 punti
ETEROGENEITA' COMPITI E PROCEDIMENTI (funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola particolare materia trattata)	Nessuna	0 punti
	Bassa	1 punto
	Alta	2 punti
RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Nessuna	0 punti
	Bassa	1 punto
	Alta	2 punti
TOTALE MAX PUNTEGGIO		10 PUNTI

RELAZIONE TRA PESO E INDENNITA'	
PUNTEGGIO	IMPORTO INDENNITA' (Euro)
10	1.000,00
8-9	700,00
7-8	500,00
< 7	300,00

16

15/10/2022
OFF



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 3,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà (*oppure: a due/terzi*) dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.
 - b. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione.
 - 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 EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

17

CISEFP
H



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

e. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
- ⇒ 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. 19 – 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:
- ⇒ 30 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 – Altri istituti contrattabili

Art. 20 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

18

015/FP
Handwritten signature



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

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

CISL FP



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

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. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in 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. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Area, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, 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;
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 sul sito internet del Comune per almeno 10 (dieci) giorni;

CISEFP
H



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo cinque giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (5 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;
12. 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;
13. Per l'anno 2023 non si prevedono progressioni economiche poiché non risultano dipendenti in possesso del requisito di permanenza nella posizione economica. Per gli anni 2024 e 2025 la definizione delle progressioni spettanti ai dipendenti in organico, verrà quantificata in sede di stesura del C.C.D.I. parte economica.

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
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	80	Si intende la 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.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel	10	Un (1) punto all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.		
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	VEDI TABELLA 1

TABELLA 1 FORMAZIONE	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale (istruttore) Diploma di scuola media superiore (operatore esperto)	4
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	7
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Laurea ulteriore o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per ogni corso, entro il limite di 3 punti

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 applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Allegato "B" al CCI 2023/2025 del

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

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

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi, RTD dell'Ente;	350	2.000
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	1.500
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; e dell'ufficio Tributi;	350	1.500
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	350	1.500
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi destinati al miglioramento efficiente ed efficace dei servizi comunali;	350	2.000
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	1.500
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...); <i>project manager</i> e personale di supporto;	350	1.500
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	350	1.500
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	1.500
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	350	2.000
13.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	1.000	3.000



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

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, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: $(500 + 500 + 500 + 500) * 75$ per cento = 1.500 euro.

In ogni caso, 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.

C. 152 FP
H



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

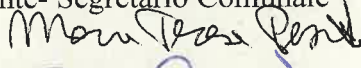
Accertato che la presente ipotesi contrattuale, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari è stata trasmessa in data 6 dicembre 2023 al Revisore dei Conti, Dr Zanellato Simone, per i controlli di compatibilità con i vincoli di bilancio, ricevendo in data 11 dicembre 2023 parere positivo.


Preso atto dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto, formalizzata dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 118 in data 20 dicembre 2023, dichiarato immediatamente eseguibile.

Nella sede municipale del Comune di Erbe' in data 23 dicembre 2023.

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato:

PER LA PARTE DATORIALE

Presidente Delegazione trattante- Segretario Comunale
Pezzuto Dr.ssa Maria Teresa 

Responsabile Servizi Finanziari
Cardaci dr.ssa Sara 

Responsabile Area Tecnica
Mirandola Ferruccio

PER LA PARTE SINDACALE

RSU – Padovani Greta 

OOSS – CISL FP - Murelli Ivan 