



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec. santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

COMUNE DI SANT'ELENA PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANT'ELENA PER IL TRIENNIO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Il giorno 01 del mese dicembre dell'anno 2023 in videoconferenza, ha luogo l'incontro tra:

- Delegazione di parte pubblica:

Presidente - dott. Massimo Candia - Segretario comunale

P ☒ A []

Componente - dott.ssa Della Rudan - Responsabile finanziario

P ☒ A []

(con funzioni di segretario verbalizzante)

- La delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale FP CGIL Maurizio Galletto

P ☒ A []

OO.SS. Territoriale CISL FP Franco Maisto

P ☒ A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL Michele Magrini

P ☒ A []

OO.SS. Territoriale CSA Autonomie Locali

P [] A ☒

R.S.U. Aziendale Francesco Voltani

P ☒ A []

Preso atto che il presente incontro è stato regolarmente convocato con nota prot. n. 7033 del 30.11.2023, la Parti procedono al negoziato per la stipula del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Sant'Elena parte "normativa" per il triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023.

Il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Commissione della Delegazione Trattante, premette che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- in data 23.11.2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 con determinazione n. 189 del 23.11.2023;
- in data 23.11.2023 la Giunta Comunale ha adottato la deliberazione n. 81 con la quale sono state definite le linee di indirizzo per la delegazione trattante parte pubblica;
- in data 24 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (cci) del personale non dirigente del Comune di Sant'Elena per il triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023;



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 986995 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

- previa acquisizione del parere del revisore di conti, in data 29.11.2023 è stata approvata la deliberazione di giunta comunale n. 84 con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva dei citati contratti;

A questo punto, le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Sant'Elena parte "normativa" per il triennio 2023 - 2025 (All. 1) e l'allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica relativa all'anno 2023 (All. 2).

Letto, condiviso e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott. Massimo Candia



Componente dot.ssa Delia Rudan

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. FP-CGIL (Maurizio Galletto)

OO.SS. CISL-FP (Franco Maisto)

OO.SS. UIL-FPL (Michele Magrini)

CSA Autonomie Locali

R.S.U. Aziendale - Francesco Voltari



COMUNE DI
SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01879810285

ALL. 1

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

(CCI)

TRIENNALE 2023-2025

DEL COMUNE DI SANT'ELENA

3



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL)

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

- Art. 5 - Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL)
- Art. 6 - Strumenti di premialità (Art. 80 CCNL)

CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a CCNL)

CAPO III - Progressione economica

- Art. 8 - Criteri generali (Art. 14 CCNL)

CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle Indennità

- Art. 9 - Principi generali
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-bis CCNL)
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 12 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI - Performance e Premio individuale

- Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale (Art. 81 CCNL)

CAPO VII - Sezione polizia locale

- Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

CAPO VIII - Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

- Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ (Art. 17 CCNL)

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elezione contingente (Art. 53 CCNL 2016-2018)
- Art. 17 - Turnazioni (Art. 30 CCNL)
- Art. 18 - Lavoro straordinario (Artt. 32 e 33 CCNL)
- Art. 19 - Orario massimo di lavoro settimanale (Art. 29 CCNL)
- Art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL)
- Art. 21 - Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL)

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec. santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

CAPO II - Discipline Particolari

- Art. 22 - Personale comandato o distaccato
- Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 25 - Lavoro somministrato
- Art. 26 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (Art. 22 CCNL)
- Art. 27 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL)

CAPO III - Welfare integrativo

- Art. 28 - Le attività del "welfare integrativo" (Art. 82 CCNL)

CAPO IV - Lavoro a distanza

- Art. 29 - Lavoro agile (Art. 63 CCNL)
- Art. 30 - Lavoro da remoto (Art. 68, comma 5, CCNL)

CAPO V - Disposizioni Finali

- Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7, comma 4, lett. n, CCNL)
- Art. 32 - Innovazioni tecnologiche (Art. 7, comma 4, lett. t, CCNL)
- Art. 33 - Disposizioni finali

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pes.santelena.pd@cert.jp-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel 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);
 - b) D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. TUPU "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;
 - c) D.Lgs. n. 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;
 - d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 18, 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";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, aggiornato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 27.08.2020;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 13.08.2013 e s.m.i.;
 - g) 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, 21.05.2018.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

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, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

2. Esso avrà vigenza triennale dal 01.01.2023, salvo diversa decorrenza indicata nelle disposizioni che seguono.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL)

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 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 5 - Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, 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. n. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.

3. Nel prospetto riportante l'importo complessivo del fondo annuale vengono indicate le voci con le quali può essere incrementato il fondo. A tal fine la eventuale delibera di costituzione della parte variabile sarà oggetto di informazione finalizzata alla contrattazione di tale specifico importo.

4. Gli importi delle indennità di cui al presente contratto potranno essere rivisti dalle parti anche con cadenza annuale in sede di contrattazione.

Art. 6 - Strumenti di premialità (Art. 80 CCNL)

1. "Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e la modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79 del CCNL.

CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (Art. 7 comma 4 lett. a CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 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;

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

- 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 convergono 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, 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;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) o Elevata Qualificazione (EQ) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del PIAO o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni area/settore, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III - Progressione economica all'interno delle aree

Art. 8 - Criteri generali (Art. 14 CCNL)



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
pec.santelena.pd@certip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportate nella Tabella A del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e a norma delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali vengono stabilite con la contrattazione integrativa.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
4. I criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono così ponderati:

Tabella criteri di valutazione per la progressione economica orizzontale				
	Valutazione della performance del triennio precedente (Art. 14 comma 2 lett. a punto 1° del CCNL) (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (Art. 14 comma 2 lett. a punto 2° del CCNL) (non inferiore a 40)	Capacità culturali professionali acquisite (seguite da percorsi di perfezionamento) (Art. 14 comma 2 lett. a punto 3° del CCNL)	Totale (max. 100)
Operatori	60	40	0	100
Operatori esperti	60	40	0	100
Istruttori	60	40	0	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

A) Valutazione della performance del triennio precedente

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, a condizione che non sia già stata oggetto di precedente valutazione.

Il punteggio conseguito presso altri Enti dovrà essere reso coerente ed eventualmente proporzionato al sistema di misurazione del Comune di Sant'Elena.

Valutazione della performance del triennio precedente: peso 60%. formula: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico * 60%.

B) Esperienza professionale

Si intende l'esperienza 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, assegnando un punteggio



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Ped.santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01879810285

ad anno intero pari a 1 e rapportato alla percentuale di cui alla tabella sopra a seconda dell'area contrattuale di riferimento (PESO 40% PER OPERATORI, OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI E PESO 30% PER FUNZIONARI E.Q.). Formula: punti 1 per ciascun anno intero di esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente * n. anni di esperienza * percentuale di cui alla tabella sopra a seconda dell'area contrattuale di riferimento.

C) Capacità culturali e professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (Art. 14 comma 2 lett. d punto 3 CCNI)

I criteri specifici di valutazione di cui all'art. 14, comma 2, lett. d, punto 3, del CCNI "Capacità culturali e professionali acquisite a seguito di percorsi formativi" utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- a) competenze certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della Progressione, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

M
Bart

11
ML

FM



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

TABELLA DEI PUNTI PER AREA FUNZIONARIA P.O.	
Titolo di accesso allaurea professionale	
Titolo	Punteggio
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi della durata di almeno a 3 ore, entro il limite di 3 punti

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

6. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B per operatori, operatori esperti ed istruttori e ai sensi delle precedenti lett. A), B) e C) per Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica (maturata complessivamente nel pubblico impiego);
- b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- c) maggiore età anagrafica.

CAPITOLO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o la categoria professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O./EQ.



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: regionaleria@comune.santelena.pd.it
Pes.santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario P.O./EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura di euro 1,50 con possibilità di variazione in sede di contrattazione annuale.

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.

Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di rischio sopra indicati:

- personale addetto alla guida dello scuolabus;
- personale addetto alla manutenzione delle strade e degli edifici comunali;
- personale addetto alle cucine;
- personale addetto alle attività cimiteriali;
- personale addetto agli interventi sulle apparecchiature della sala macchine del CED o alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.

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

4/1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec.santelena.pd@certip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

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.

Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di disagio sopra indicati:

- personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);

- personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi.

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:

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

3. In caso di compresenza di più fattispecie è applicata un'indennità aggiuntiva di euro 1,50.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua ed erogata mensilmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO/EQ, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui alla tabella A del CCNL (non titolari di PO/EQ);

b) 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;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo o la percentuale a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, tenuto conto che l'importo massimo di ciascuna indennità attribuita non può essere superiore ad € 1.500,00 annui lordi.

d) Il punteggio minimo per il riconoscimento della indennità è pari a punti 40.

2. A titolo esemplificativo, si individuano le seguenti fattispecie:



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXV/II Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.); project manager e personale di supporto;
- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l. specifiche responsabilità derivanti dall'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 D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

3. I criteri ai quali il Funzionario P.O./EQ dovrà fare riferimento sono i seguenti:

- a) Livello di autonomia;
- b) Livello di responsabilità;

L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PQ/EQ applicando i criteri di cui alla seguente tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429.98695 - Fax 0429.690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec. santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono equamente e proporzionalmente ridotte in caso di insufficienza delle risorse.

5. L'indennità per specifica responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time. Verranno applicate le trattenute previste per le indennità fisse e continuative (assenza per malattia) e non verrà riconosciuta l'indennità per i periodi di assenza non retribuita.

6. L'indennità di cui alla presente disposizione decorre dal 01.01.2024.

TABELLA "Attribuzione/Corresponsione di Indennità per specifiche responsabilità"
Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL):

INDICATORI:

60 punti	COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

CRITERI ESPLICATORI DEGLI INDICATORI:

Punti	COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ - Max Punti 60
60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429-98695 - Fax 0429-690704 -
Email: razioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.tp-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
----	--

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - Max Punti 40
40	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di riferimento.

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Compensi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

2. Compensi di cui all'art. 73, comma 1, lett. d) CCNL.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- Incentivi tecnici (art. 45, D.Lgs. n. 36/2023);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. n. 446/1997);



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429.98695 - Fax 0429.690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003);

3. Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.

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/EQ del Settore competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), CCNL, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI - Performance e Premio Individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale (Art. 81 CCNL)

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:

- valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocrazia, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

2. Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 35 % performance individuale;

- 65 % performance organizzativa.

3. Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato almeno il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 80 del CCNL.

4. Ai fini della premialità di cui all'art. 81 del CCNL, le parti in relazione all'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL concordano quanto segue: al 30% (arrotondato all'unità) del personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 2 del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova ove non superato.

6. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinati alla performance individuale, già nell'anno di competenza.



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec.santelena.pd@cert.jp-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

CAPO VII - Sezione polizia locale

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - ad apposito regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

CAPO VIII - Retribuzione di risultato delle EQ

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ (art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) Gli eventuali risparmi costituiscono economia di bilancio;
 - 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 tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, compatibilmente con le risorse disponibili, nei limiti di legge e di quelli previsti dal CCNL e secondo i criteri indicati nel medesimo art. 17, comma 5, CCNL;
 - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h, del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, stabiliscono che i compensi aggiuntivi derivanti dagli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale vengano erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare.



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPITOLO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 2016-2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2016-2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 - Turnazioni (Art. 30 CCNL)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k) e l) e 30 CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 99695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

b) Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;

- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

3. Le parti concordano nel prevedere la facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL.

Art. 18 - Lavoro straordinario (Artt. 32 e 33 CCNL).

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettere o) e s), 32 e 33 del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:

- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, non può superare le 100 annue, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 19 - Orario massimo di lavoro settimanale (Art. 29 CCNL)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera r), e 29 del CCNL, 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 ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 del TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;

- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 100 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 180 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL)



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@certip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

1. In applicazione degli art. 7, comma 4, lettera p), e 36 del CCNL, 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:

- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno;
- Distanza della residenza rispetto al luogo di lavoro;
- Necessità connessa alla frequenza scolastica dei figli.

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 di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connessa 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 21 - Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL)

1. Ai sensi degli artt. 7, comma 4, lett. Q), e 31 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro non possono superare le 13 settimane.

CAPITOLO II - Discipline Particolari

Art. 22 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi.

Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo determinato



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429-98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec. santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873820285

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

Art. 25 - Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 26 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (Art. 22 CCNL)

1. Ai sensi del comma 4 dell'art. 22 del CCNL, la contrattazione dell'ente utilizzatore disciplina l'attribuzione del salario accessorio.
2. Ai sensi del comma 5 dell'art. 22 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 27 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL)

1. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. aa), e 35 del CCNL, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa della durata da 30 minuti a 2 ore per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - a) Area scolastica ed educativa;

CAPO III - Welfare Integrativo

Art. 28 - Le attività del "welfare integrativo" (Art. 82 CCNL)

1. L'ente non ha attivato forme di "welfare integrativo".

CAPO IV - Lavoro a distanza

Art. 29 - Lavoro agile (Art. 63 CCNL)

23



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
pec.santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

1. In applicazione all'art. 63, comma 1, del CCNL, le parti rimandano a quanto già indicato nella sezione 3.2 del vigente PIAO.

Art. 30 - Accesso al lavoro da remoto/telelavoro (Art. 68, comma 5, CCNL)

1. In applicazione all'art. 63, comma 1, del CCNL, le parti rimandano a quanto già indicato nella sezione 3.2 del vigente PIAO.

CAPO V - Disposizioni Finali

Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7, comma 4, lett. m, CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - possibilità di proporre miglioramenti e segnalazioni al RSPP;
 - trasmissione del verbale della Commissione Sicurezza sul lavoro.

Art. 32 - Innovazioni tecnologiche (Art. 7, comma 4, lett. t CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
 - formazione specifica del personale in caso di innovazioni tecnologiche.

Art. 33 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo Integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

14

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 88695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec: santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

ALL. 2

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

(CCI)

PARTE ECONOMICA 2023

DEL COMUNE DI SANT'ELENA

1. Le parti danno atto che:

- ai sensi dell'art. 79 ss. del CCNL, la Costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è avvenuta con determinazione del responsabile competente n. 189 in data 23.11.2023;
- per l'anno 2023 le risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e quelle variabili aventi carattere di eventualità e variabilità di cui alla citata disposizione contrattuale sono quantificate rispettivamente in € 29.327,21 e in € 1.268,72, per complessivi € 30.595,93 (All. a);
- dette risorse sono destinate al trattamento accessorio e costituiscono un unico fondo per l'anno di riferimento. Gli importi delle stesse sono evidenziati nei prospetti allegati sub "All. b".

2. Le parti, prendono atto delle somme presunte da attribuire per € 30.595,93, relativamente all'anno 2023.

3. Le parti, vista la disponibilità di somme da attribuire, relativamente all'anno 2023 concordano quanto segue:

- conferma delle indennità di cui al CDI 2023-2025;

- dal 01.01.2023 nuove progressioni economiche orizzontali per un importo stimato di euro 1.237,00 come da seguente tabella:

Area	N. differenziali
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	0

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and date 25]



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pec. santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

Area degli istruttori	1
Area degli operatori esperti	1
Area degli operatori	0

- la rimanente somma alla performance;

- eventuali economie conseguenti alla liquidazione delle diverse indennità a seguito delle assenze effettuate dal personale nel corso dell'anno 2023 confluiscono automaticamente nella disponibilità da destinare alla performance 2023.

Dichiarazione congiunta

OO.SS. e parte pubblica condividono l'impegno a proseguire il percorso relativo alle progressioni economiche orizzontali per l'anno seguente (annualità 2024).

Allegato b) Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 tra le diverse modalità di utilizzo (Art. 80 CCNL)

Destinazioni	Importi previsionali 2023
Indennità di comparto (Art. 33 CCNL 2004)	Euro 3.473,28
Progressione economica orizzontale in godimento al personale in servizio (Art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1999)	Euro 10.168,60
Importi utilizzati per differenziale stipendiale ex categorie B3 E D3	Euro 865,31
premi correlati alla performance individuale e organizzativa (Art. 80 CCNL) e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Euro 8.395,74
Indennità condizioni di lavoro, destinate a remunerare lo svolgimento di attività (Art. 84-bis CCNL); a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.	Euro 1.656,00



COMUNE DI SANT'ELENA

Via XXVIII Aprile 1, 35040 Sant'Elena (PD)
Tel. 0429 98695 - Fax 0429 690704 -
Email: ragioneria@comune.santelena.pd.it
Pag. santelena.pd@cert.ip-veneto.net
C.F. 82002850285 - P.I. 01873810285

indennità di turno (Art. 80 CCNL), indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018), attività prestata nel giorno di riposo settimanale (Art. 24, comma 1 CCNL 2000)	Euro 0,00
compensi per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)	Euro 4.800,00
indennità di funzione per il personale della polizia locale ed indennità di servizio esterno (Artt. 97 e 100 CCNL);	Euro 0,00
compensi previsti da disposizioni di legge (Artt. 67 comma 3 lett. c e 70-ter CCNL 2016,2018)	Euro 0,00
compensi ai messi notificatori (Artt. 67 comma 3 lett. c e 54 del CCNL del 14.9.2000;	Euro 0,00
differenziali stipendiali con decorrenza dall'1.1. dell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili (Art. 14 CCNL)	Euro 1.237,00
risorse destinate all'attuazione dei piani welfare (Art. 82 CCNL)	Euro 0,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

12

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa
- confronto anno 2016 / anno 2023

Steen

Risorse stabili SOGGETTE AL LIMITE

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 30 CC. 1,2,3)	
INCREMENTI CCNL 2004-06 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 169/2004	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DETERMINAZIONE CONGIUNTA N.44 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 64 C.7 CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER PROGRESSO DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 73, C.1, ART. 61 CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 76 C.5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2 CCNL 2000-07 - DAL 2017)	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN FORA	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	
Totale risorse stabili soggette al limite	

Risorse stabili NON SOGGETTE AL LIMITE

Totale risorse stabili non soggette al limite	
TOTALE RISORSE STABILI	

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE STABILI

14.783,00	14.783,00	
1.736,05	1.736,05	
763,35	763,35	
1.085,47	1.085,47	
75,85	75,55	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 67 C.2 LET. A) CCNL 2016-2018
		INCREMENTO PER TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 67 C.2 LET. A) CCNL 2016-2018
		INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 76 C.5 CCNL 2016-2018)
2.580,21	2.580,21	
0,00	0,00	
0,00	0,00	ART. 67 COMMA 1 LET. A) 2016, 2018 - RISORSE STABILI 2017
		ART. 67 COMMA 2 LET. A)
		ART. 67 COMMA 2 LET. C) ANZIANITA' E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE
21.023,63	21.023,63	

0,00	2.589,86	
21.023,63	23.613,49	

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 75, C. 1, LETT. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C. 3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1998; ART. 59, C. 1, LETT. D), D.LGS. 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 LETT. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C. 1, LETT. M), CCNL 1998-2001)		
INDUVI-SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 16, C. 5, CCNL 1998-2001) PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C. 2, CCNL 1998-2001)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 1998-2001)		
INCENTIVI TECNICI SOGGETTI AL LIMITE		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 1998-2001)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite		

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 77, C. 3, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 74, C. 4, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C. 1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-8, D.LGS. 163/2006)		
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (ART. 113 D.Lgs. n. 50/2016 - ora art. 45 D.Lgs. n. 36/2023)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 1998-2001)		
COMPENSI ISTAT		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 75, C. 1, LETT. D), CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIGUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, LETT. K), ART. 15, COMMA 4 E 5, DL 99/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite		
TOTALE RISORSE VARIABILI		
TOTALE		

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 75, C. 1, LETT. D), CCNL 2016-2018)	0,00	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 3, C. 57, L. 662/1998; ART. 59, C. 1, LETT. D), D.LGS. 446/1997)	0,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67, C. 3 LETT. A) CCNL 2016-2018)	0,00	
risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	0,00	
Articolo 79 - comma 2 lettera b) CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2022 (1,2% monte salari 1997)	0,00	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14-9-2010; ART. 67, C. 23 LETT. F) CCNL 2016-2018)	0,00	
IMPORTO RIA UNA TANTUM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE (ART. 67, COMMA 3 CCNL 2016-2018)	0,00	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2010) (5)		
Totale	0,00	

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 58 C. 1 CCNL 2016-2018)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3 LETT. A) CCNL 2016-2018)		
ARTICOLO 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 2016-2021 Importo di Euro 84,50 a testa ANNO 2021 ANNO 2022 UNA TANTUM	929,50	
ARTICOLO 79 COMMA 3 CCNL 2021 (0,25% sul monte salari 2018) anno 2022	189,61	
ARTICOLO 79 COMMA 3 CCNL 2022 (0,22% sul monte salari 2018) anno 2023	188,61	
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (ART. 113 D.Lgs. 50/2016 - ora art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2018)		
COMPENSI ISTAT		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C. 3 LETT. B) CCNL 2016-2018)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 67, C. 3 LETT. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMA 4 E 5, DL 99/2011)		
Totale	6,00	24.862,21
Totale	0,00	24.862,21
Totale	21.023,63	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

FONDO ELEVATA QUALIFICAZIONE FINANZIARIO DA BILANCIO
 AUMENTO FONDO DEL FONDO ELEVATA QUALIFICAZIONE 0,22% SUL MONTE SALIRE 2018 ANNI 2022 E 2023 (EURO 23.56 PER Ciascun ANNO)
 AUMENTO DEL FONDO ELEVATA QUALIFICAZIONE A SEGUITO AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE
 FONDO LAVORO STAFF ORDINARIO
 INCREMENTO LIMITE FONDO PERSONALE PER AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE limite da non superare

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO

TOTALE FONDO

TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE

21.023,63	21.023,63
29.208,91	29.208,91
474,12	474,12
7.966,06	7.966,06
1.800,00	1.800,00
6.753,72	6.753,72
66.203,44	66.203,44
	0,00
	66.203,44

0,00
30.595,93
30.595,93

Handwritten signature and initials:
 2
 Tml
 F. Scud
 M
 M