

**UNIONE DEI COMUNI DI CALDOGNO COSTABISSARA
ISOLA VICENTINA (VI)**

**PREINTESA AL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025**

PARTE NORMATIVA

In data 13/11/2023 alle ore 13:30, presso la sede dell'Unione di via Diviglio n. 73 del Comune di Caldogno (VI), si sono riuniti:

Per la parte pubblica:

Direttore Dott.ssa Margherita Bagarella

firmato



Comandante Comm. Achille Costa

firmato

Per la parte sindacale:

CISL FP – Dott.ssa Margherita Alberton

firmato



UIL FPL – Daniele Girardi e LEONARDO VENEZIANI

firmato



RSU - Fochesato Giovanna

firmato



De Pretto Carlo

firmato



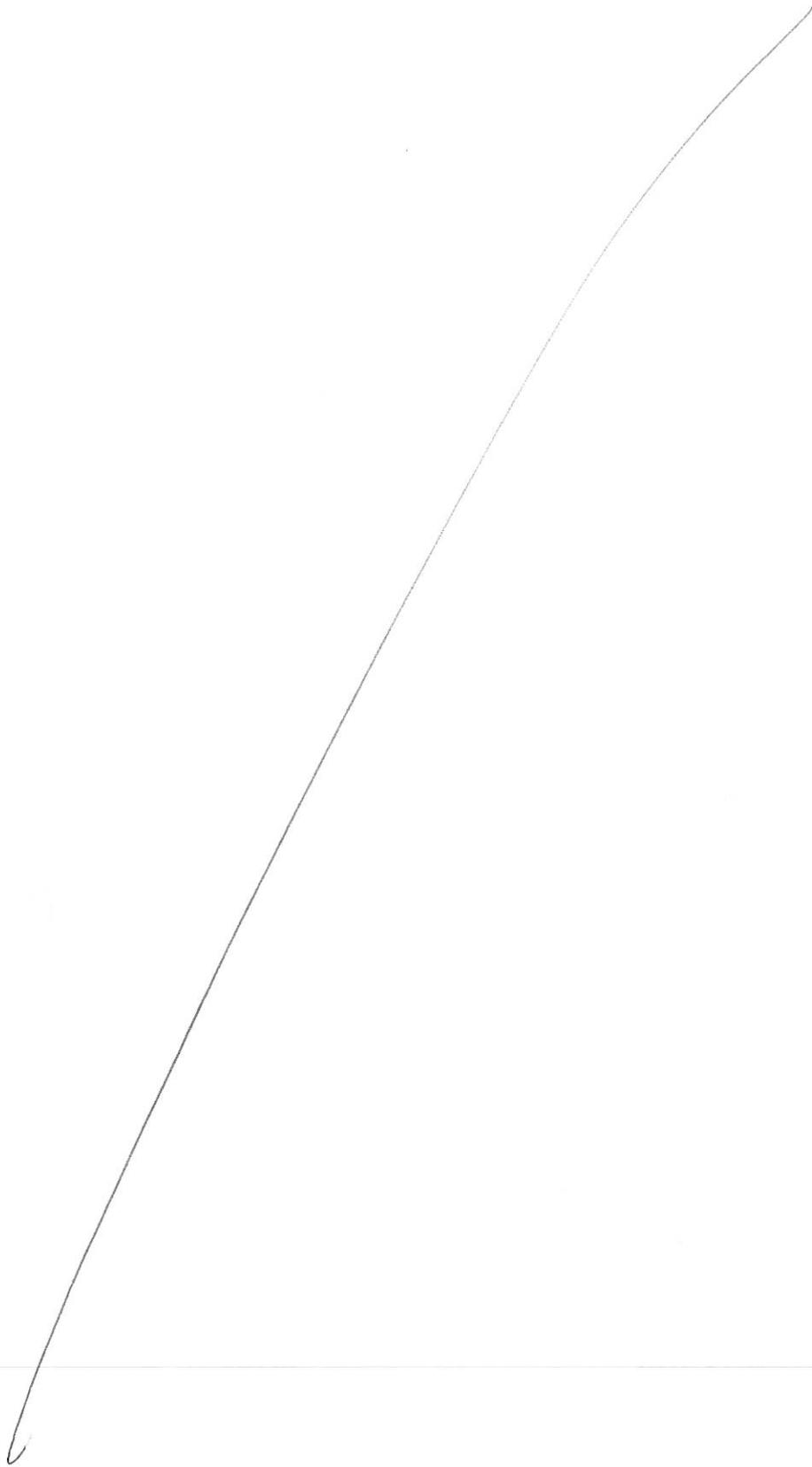
Zaniolo Fabio

firmato



Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto la Preintesa al Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025.





TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art.8 ccnl)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato¹.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art.2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art.8 comma 7 CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma3 dell'articolo precedente, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto , mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. A tal fine, la delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente delle delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art.3 – interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.lgs 165/2001 e art.3 comma 5 CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire contestualmente il significato delle clausole controverse, come organi di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali di basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

¹ Cfr. art.14 CCNL 22.1.2004



3. L'eventuale accordi di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituirla e la clausola controversa con efficacia retroattiva, alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Art. 4 – contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
 - a) Servizio di polizia municipale, da assicurare con:
 - n. 1 vigili urbani + n.1 addetti alla centrale operativa per turno.
 - Nelle giornate di sciopero i turni sono due
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

CAPO III RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 assemblee sindacali (art.56 CCNL 14.09.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore pro-capite in ragione annua, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presenze nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine dei giorni sono comunicate all'ufficio segreteria almeno con cinque giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente

Art.6 – diritti e agibilità sindacali



1. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali spazi appositi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore dei permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal CCNQ sottoscritto in data 19.11.2019.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e.mail con un congruo anticipo (di norma almeno 5 giorni prima) all'ufficio segreteria, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
4. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali e i componenti della RSU, prima di uscire dal luogo di lavoro per l'utilizzo del permesso sindacale, sono tenuti a segnarlo al proprio responsabile.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art.7 – quantificazione del fondo risorse decentrate (art.79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art.80 comma 1c del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione sia per quanto riguarda la parte stabile, sia la parte variabile.
2. Il fondo del salario accessorio dei dipendenti è incrementato con gli eventuali residui di risorse non utilizzate nell'esercizio precedente.

Art.8 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art.7 comma 4 e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.80 comma 1 del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. Erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - b. Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - c. Indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis ex CCNL 21.05.2018
 - d. Indennità di turno, di reperibilità e per attività prestate in giorno festivo ai sensi dell'art.24 comma 1 del CCNL 14.09.2000
 - e. Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL
 - f. Indennità di funzione di cui all'art.97 e indennità di servizio esterno di cui all'.100 del CCNL
 - g. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art.80 comma 2 lettera g) del CCNL
 - h. Differenziali economici
2. Qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art.79 comma 2 del CCNL e dell'art.10 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 50% alla performance individuale.
3. Il budget annuo destinati al raggiungimento degli obiettivi strategici di cui all'art.2 comma 6 del sistema di valutazione, è pari al massimo del 10% totale delle somme disponibili per la performance individuale quantificata ai sensi del comma precedente.
4. La quota del fondo rimanente dopo aver quantificato le somme destinate a finanziare gli obiettivi strategici e quelle destinate alla performance individuale, viene destinata al finanziamento della performance organizzativa.



5. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedono trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art.9 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art.7 comma 4 lettera a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art.8 secondo i seguenti criteri:
 - a. Corrispondenza al fabbisogno del 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 predeterminati dagli organi di governo
 - b. Riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili
 - c. Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche ai fini di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali
 - d. Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi
 - e. Attribuzione di una quota delle risorse destinate valla performance al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale
 - f. Attribuzione differenziata di una quota dele risorse destinate alla performance al raggiungimento di obiettivi ed indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione
2. Second 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 appiattimenti retributivo;
 - b. Le risorse – attraverso il sistema di valutazione – 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 nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. La performance organizzativa ed 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;

Art.10 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art.7 comma 4 lett. B) e art. 80 comma 2 lett. a) CCNL)

1. La quota del fondo del salario accessorio dei dipendenti destinata a finanziare il premio di risultato collegato alla performance individuale, viene distribuito nell'annodi riferimenti tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione non negativa (ai sensi dll'art.3 comma 1 del sistema di valutazione) fata salva la quota relativa agli obiettivi pluriennali che viene accantonata per ciascun dipendente o unità organizzativa interessati. Non concorrono alla



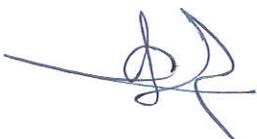
ripartizione di detta quota, il personale a tempo indeterminato, determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione, con presenza inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno.

2. La quota del fondo di cui al punto 1 potenzialmente spettante a ciascun dipendente viene dapprima determinata distribuendo tra tutti i dipendenti il fondo disponibile in base ai seguenti parametri:
 - Tipo di rapporto lavorativo (tempo pieno o parziale), che incide in misura proporzionale alle ore di lavoro settimanali;
 - Presenza in servizio, tenendo conto che non costituiscono assenze i casi di cui all'art.4 comma 5 del sistema di valutazione;
 - Categoria di appartenenza, secondo i coefficienti:
 - ✓ categoria degli operatori e degli operatori esperti 1,00
 - ✓ Categoria degli istruttori 1,15
 - ✓ Categoria dei funzionari e dell'elevata qualificazione 1,30
3. All'esito di tale distribuzione, la quota potenziale spettante a ciascun dipendente viene ripartita tra la quota soggetta alla scheda di valutazione e quella soggetta agli obiettivi individuali, previa decurtazione della quota specificatamente destinata a finanziare gli obiettivi strategici, secondo le seguenti percentuali:
 - i per il 30% sulla base della scheda di valutazione
 - ii per il 70% sulla base del raggiungimento degli obiettivi correlati alla performance organizzativa disciplinata dall'art.11 del presente CCDIè fatta salva l'eventuale maggiorazione del premio previsto dall'art.81 del CCNL.
4. Alle quote individuali potenziali determinate ai sensi del comma precedente, va aggiunta la quota eventualmente spettante per l'affidamento di obiettivi strategici di parte della Giunta dell'Unione, quota che non è soggetta alla riparametrazione di cui al comma 2.
5. Le quote individuali potenziali determinate ai sensi del comma 3 e 4 sono distribuite in proporzione all'esito della valutazione individuale, sia per la quota correlata alla scheda di valutazione individuale sia per quelle correlate agli obiettivi individuali e strategici,
6. Il premio correlato alla scheda di valutazione individuale è corrisposto secondo le percentuali sotto indicate:
 - 100% = punteggio da 96 a 120
 - 90% = punteggio da 90 a 95
 - 70% = punteggio da 78 a 89
 - 50% = punteggio da 72 a 77
 - 0% = punteggio da 48 a 71

Art.11 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art.7 comma 4 lett. B) e art. 810 comma 2 lett. A) CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente
2. La quota assegnata alla giunta dell'Unione a ciascun obiettivo viene attribuita in parti uguali a ciascun dipendente dell'unità organizzativa e di seguito parametrata alla categoria giuridica di appartenenza, alla presenza in servizio e alla tipologia di orario di lavoro.
3. La quota di premio correlata alla performance organizzativa verrà erogata solo previa certificazione dell'effettivo raggiungimento dei relativi obiettivi, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA



Art.12 – criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art.20 comma 1 lettera h) CCNL 16.11.2022 (art.7 comma 4 lett. j) u) e v) CCNL

1. L'ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari a quella prevista nel CCNL.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incarico di posizione organizzativa è definito nell'atto di conferimento dell'incarico, nei limiti delle risorse disponibili del comma precedente.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance individuale e organizzativa, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione individuale, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione
 - c. Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato,
4. La retribuzione di risultato è determinata tenendo conto della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa e dando prevalenza in quest'ultima al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa.

CAPO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art.13 – principi generali

1. Le progressioni economiche si devono fondare sulla valutazione della performance attestata dalla scheda individuale di valutazione prevista nel sistema valutativo adottato dall'Ente.

Art.14 - criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali economici (art.7 comma 4 lett.c) CCNL)

1. I differenziali economici si applicano al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente e sono attribuiti in modo selettivo, in ciascuno degli anni 2024 e 2025, ad una quota del 30% (arrotondata per difetto) di tutti i dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art.1, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche.
3. Per concorrere all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree è necessario:
 - a. Non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica
 - b. Non avere alcuna valutazione negativa nel triennio precedente, ai sensi del sistema di valutazione (Valutazione inferiore a 72),
 - c. Non aver subito sanzioni disciplinari superiore alla multa, nel biennio precedente alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di progressione economica,
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità, può concorrere alla selezione per l'attribuzione della progressione economica.



5. La progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria unica per tutto l'Ente, senza distinzione di categoria.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media dei risultati delle schede di valutazione della performance individuale, conseguite nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione a cui si somma il valore attribuito all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita, espresso in mesi, computando solo le frazioni di mese superiore a 15 giorni.
La graduatoria della progressione verrà composta prendendo in considerazione i seguenti parametri, ai quali potranno essere assegnati complessivamente fino a 100 punti così suddivisi:
media della valutazione delle schede individuali del triennio precedente: punti 60
incidenza esperienza maturata: punti 40
al dipendente che consegue la media più alta sono attribuiti 60 punti. A ciascun altro dipendente ammesso sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore, ottenuto applicando la seguente formula:
punteggio dipendente (n) = $90 * (Mv / Mmax)$, dove Mv media valutazione (n) e Mmax= media valutazione più alta
con lo stesso criterio viene attribuito anche il punteggio per l'incidenza dell'esperienza maturata.
7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla progressione economica il dipendente:
 - con la maggiore anzianità di servizio.
 - **In caso di ulteriore parità di punteggio**, prevale il dipendente con il maggior punteggio complessivo nel triennio nei parametri del "rendimento qualitativo" della "capacità organizzativa e gestionale nn. 8 e " e della "competenza professionale e tecnica" della scheda individuale di valutazione. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione, subentra il candidato della graduatoria con punteggio più alto tra gli esclusi, nei limiti del budget disponibile, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo la cessazione.
8. Il valore economico della progressione economica è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno in cui sono approvate le relative graduatorie.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art.15 – principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il riscontro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia disposto diversamente, negli articoli seguenti.
2. L'effettiva indicazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di ciascuna area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità



4. La stessa condizione di lavoro di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa è più favorevole disposizione contenuta nel CCNL
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi, è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente responsabile, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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.16 – indennità correlata alle condizioni lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sottoindicati, nel rispetto dei criteri di cui all'art.70 bis comma 3 del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività indennizzate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene con periodicità annuale, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile:
 - a. Indennità per fattispecie implicanti il maneggio di valore: liquidazione annuale a seguito di dichiarazione/rendicontazione del responsabile.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2023.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, con indicazione dei relativi beneficiari:
 - a. Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base: dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute – disagiate: non vengono disciplinate per assenza dei presupposti oggettivi.
6. Ai sensi di quanto sopra, beneficiano dell'indennità:
 - a) Nella misura di € 2,00/giorno l'economista dell'Unione nei giorni di effettiva presenza in servizio.

Art.17 – indennità per specifiche responsabilità (art.7 comma 4, lett.f) e art.84 CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.7 comma 4 lett.f) e art.84 CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile, con atto scritto e motivato, in correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C e D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano le 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.



3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. il riparto della somma avverrà a cura del responsabile di area, in collaborazione con il direttore.
4. La fattispecie alle quali il responsabile di area deve fare riferimento è la responsabilità di unità organizzativa complessa o strategica, caratterizzata da particolare e specifica autonomia e responsabilità.
5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente responsabile di area, in funzione del livello di responsabilità e del budget disponibile.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio di compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisione, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno, o quando ne emerga l'esigenza.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono corrisposte annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di rapporto a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
8. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2023.

Art.18 – criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art.7 comma 4 lett. h) e art.82 CCNL)

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

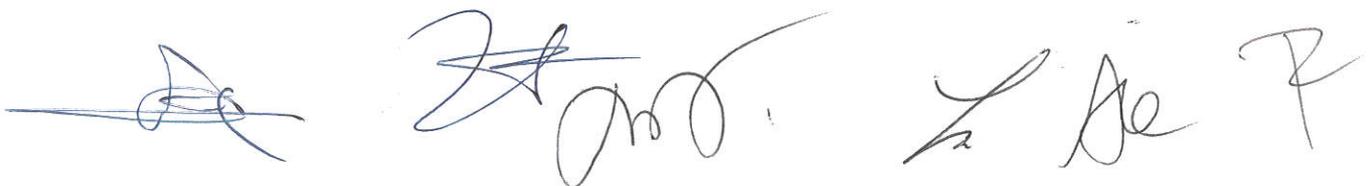
TITOLO III - Polizia locale

CAPO I

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art.19 - Prestazioni del personale per 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 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento dell'Unione che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.



3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art.20 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio²;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di g.u. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art.21 - Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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.
2. La misura viene stabilita in €. 3,00 (tre) al giorno a decorrere dall'01.01.2023 a condizione che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia pari o superiore a tre ore consecutive.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

² Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018



art.22 - indennità di funzione (art.7 comma 4 lett. w e art.97 CCNL)

1. l'istituto non è applicato nell'Ente e verrà discusso in altra sessione contrattuale, nel caso si determinino le condizioni per la sua attivazione.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

art.23 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. la parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. Le parti concordano di individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, designato nei modi di legge, tra i componenti della RSU.

Art.24 – limite individuale annuo banca delle ore (art.7 comma 4 lett. o) CCNL e art. 38 bis CNL del 14.09.2000)

1. L'istituto non è applicato nell'ente.

Art. 25 – elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art.7 comma 4 lett. r) e art.31 CCNL)

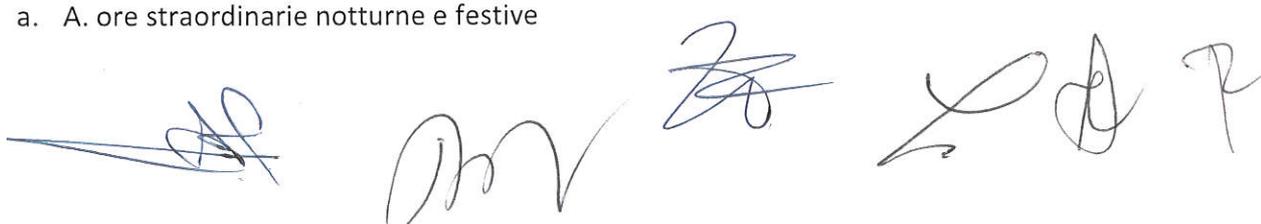
1. Le parti concordano che non sussistono le condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui al comma 4 dell'art.4 del D.lgs 66/2003.

Art.26 – elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art.7 comma 4 lett. s) CCNL e art.38 CCNL 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono le condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art.14 comma 4 del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

Art.27 – modalità di liquidazione del lavoro straordinario

1. Il budget del lavoro straordinario è così distribuito in proporzione al probabile impiego da parte delle aree:
 - Area di vigilanza 92%
 - Area amministrativa contabile 8%
 - Area tecnica- suap 0%
2. L'amministrazione si riserva la facoltà di ridistribuire il fondo in corso d'anno in ragione delle effettive necessità
3. Le ore di lavoro straordinarie diurne festive e/o notturne saranno liquidate periodicamente, fino ad esaurimento del fondo destinato a tale istituto, assegnato a ciascuna area.
4. L'ordine di liquidazione del lavoro straordinario, in base alla disponibilità, è il seguente:
 - a. A. ore straordinarie notturne e festive



- b. Ore straordinarie relative a manifestazioni, serate per eventi eccezionali
 - c. Ore straordinarie diurne
5. Le economie del fondo lavoro straordinario saranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo.

Art.28 – turni di lavoro notturno (art.7 comma 4 lett.z) e art.30 comma 8 CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale, non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art.36 comma 4 CCNL e dall'art.53 comma 2 del D.Lgs 151/2001, in seguito alle quale il personale possa, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni.

Art.29 - riduzione orario di lavoro (art.7 comma 4 lett. Ad)CCNL e art.22 CCNL 01.04.1999

1. Si conferma la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista da 36 a 35 ore settimanali.

TITOLO V DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 30 - Servizio mensa e buono pasto (art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)³

1. Alla luce delle modifiche che interverranno, a far data dall'01.01.2024, a seguito del recesso di uno dei comuni oggi partecipanti all'Unione, si rinvia la discussione del presente articolo.
2. L'istituto continua ad applicarsi secondo le regole attualmente in essere, al personale impegnato nel terzo turno di lavoro (lunedì martedì mercoledì ore 16-22 giovedì – venerdì – sabato ore 18-24).
3. la consumazione dei pasti avverrà fuori dall'orario di lavoro, avrà la durata massima di ore 1 (una), e potrà essere collocata all'inizio o alla fine **del terzo** turno di lavoro

TITOLO VI DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE

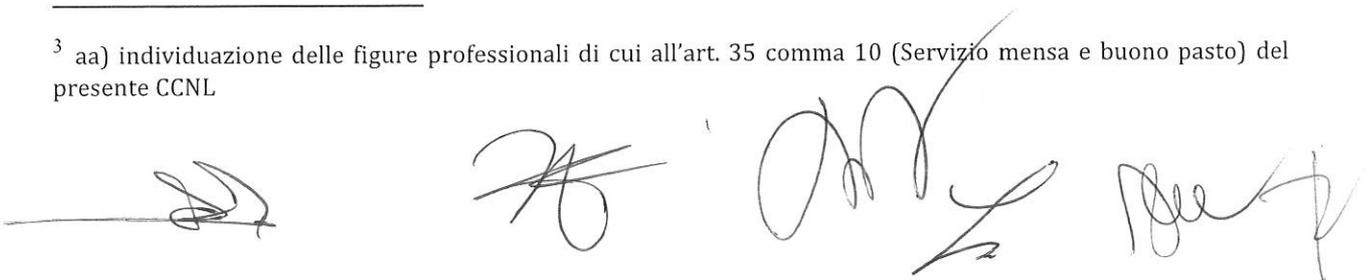
Art. 31 - Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni (art. 22 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale dei Comuni utilizzati dall'Unione anche a tempo parziale, con oneri a carico del proprio Fondo, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo comprende tali emolumenti dovuti al personale dei Comuni utilizzato dall'Unione.

Art. 32 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

³ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL



2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI 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.

LETTO FIRMATO SOTTOSCRITTO

Caldogno 13/11/2023

NOTA CONGIUNTA N.1

Le parti assumo l'impegno di avviare, entro il mese di gennaio 2024, la contrattazione per definire

- a) I differenziali economici da attribuire per gli anni 2024 e 2025
- b) La verifica delle condizioni e delle risorse economiche per il riconoscimento dei buoni pasto al personale di vigilanza e al personale amministrativo che presta attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a 30 minuti.

NOTA CONGIUNTA N.2

Le parti concordano nell'aumentare da 3 (tre) a 5 (cinque) euro l'importo dell'indennità di servizio esterno per il periodo 1 agosto 2023 – 31 dicembre 2023.

Dal 1 gennaio 2024 l'importo giornaliero tornerà ad essere pari ad euro 3 (tre).



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA
ANNO 2023

Le parti prendono atto che il fondo risorse decentrato 2023 ammonta a complessivi euro 118.332,72.

FONDO RISORSE DECENTRATE		118.332,72	
FONDO FISSO		70.432,49	
A DETRARRE:			
PEO	25.900,00		
INDENNITA' COMPARTO	7.700,00		
TURNO	27.950,00		
quota indennità VARIE	6.500,00		
totale somme già destinate	68.050,00		
residuano parte fissa		2.382,49	
quota fondo parte variabile		47.900,23	
totale risorse da ripartire con CCDI 2023		50.282,72	
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	7000	3.000,00	integrazione accordo
residuano parte fissa		40.282,72	

quota da destinare a performance		40.282,72
performance 30%		12.084,81
performance 70%		28.197,90

Le parti concordano che le quote residue delle somme già destinate con precedenti CCDI o dal CCNL (indennità comparto, differenziali economici, indennità turno) , concorrono ad incrementare la quota destinata alla performance anno 2023

Le parti concordano nello stabilire in euro 850,00 la quota individuale per agente, da destinare al fondo pensione





Segreteria Territoriale di VICENZA

36100 VICENZA – Via S. Quasimodo, 47 Tel. 0444569973 – 963275 - Fax 0444962819 e-mail: vicenza@uilfplvi.it

Vicenza, ¹³ 16.11.2023 

Unione dei Comuni di Caldogeno Costabissara e Isola Vicentina

Nota a Verbale su Contratto Collettivo Integrativo

La scrivente Organizzazione Sindacale, vista la situazione di transizione della struttura dell'Unione, sottoscrive la preintesa con la presente nota a verbale, nell'interesse di tutti i dipendenti, per la continuità e la liquidazione del salario accessorio anno 2023.

Si rimanda alla ripresa della trattativa, prevista entro Gennaio 2024 come da nota Congiunta N°1 dell'Accordo, la verifica delle condizioni e delle risorse economiche disponibili da destinare all'Indennità di Servizio Esterno per le annualità 2024/2025.

Allo stesso modo si rimanda a tale occasione la discussione della valorizzazione dei distintivi di grado assegnati e delle responsabilità ad essi associate.

Per La Segreteria Territoriale Uil FPL di Vicenza

Fir.to Leonardo Meneghini 

Fir.to Daniele Girardi

