

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN STINO DI LIVENZA
TRIENNIO 2023-2025 E ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023**

Premesso che:

- a) In data 5.12.2023 è stata sottoscritta, la pre-intesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025 e all'accordo economico annuale 2023;
- b) la giunta comunale, con deliberazione n. 201 in data 28.12.2023, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023-2025 e accordo economico annuale 2023;

Le parti sottoscrivono il CCDI del personale del Comune di San Stino di Livenza 2023-2025 e l'accordo economico annuale 2023.

Delegazione di parte pubblica

Presidente: dott.ssa Sonia Marian – Segretario generale

Componente: dott.ssa Stefania Pasquon – Responsabile del servizio Amministrativo-Contabile

Delegazione sindacale

OO.SS. CISL FP – Carlo Alzetta

OO.SS. CGIL FP – Marco Busato

R.S.U. Aziendale – Debora Fiorentino

R.S.U. Aziendale – Elena Minotto

R.S.U. Aziendale – Moira Salgarella

San Stino di Livenza, 29.12.2023

Delegazione di parte pubblica


Stefania Pasquon
Moira Salgarella

Delegazione sindacale

FP CGIL De RL
Elena Minotto
CISL FP VE Carlo Alzetta

**PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
TRIENNIO 2023 – 2025
E ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023**

(art. 7, comma 4 e art. 8, comma 1 del Ccnl 16/11/2022)

In data 5/12/2023 alle ore 15.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Sonia Marian – Segretario comunale	P [x]	A []
Componente – Dott.ssa Stefania Pasquon – Responsabile del Servizio Amministrativo-contabile	P [x]	A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Marco Busato (in videoconferenza)	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP – Carlo Alzetta	P [x]	A []

R.S.U. Aziendale – Fiorentino Debora	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale – Minotto Elena	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale – Salgarella Moira (in videoconferenza)	P [x]	A []

Premesso che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Ccnl 2019/2021;
- le Parti, successivamente alla proposta di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 e alla quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione comunale, hanno proceduto all'apertura delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, definito alla luce delle novità introdotte dal Ccnl 2019/2021 su richiamato;

Considerato che:

- le parti si sono incontrate, per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, in data 21.11.2023 e 5.12.2023, come da verbali in atti;
- le Parti ritengono di addivenire, in data odierna, all'accordo relativo al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 e all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023;

Rilevato che:

- l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, ex art. 79 del CCNL 16/11/2023 con determinazione n. 632 del 20.11.2023;
- in sede di contrattazione decentrata, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2023 e delle disposizioni assunte nelle materie previste, è stato concordato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2023-2025 allegato A) alla presente accordo;
- in applicazione delle norme del CCNL 21/05/2018 (art. 80) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nel prospetto allegato B) al presente accordo decentrato.

Atteso che, dall'esame dell'utilizzo presuntivo di cui sopra, emerge una disponibilità residua pari a Euro 148.880,00, di cui Euro 81.870,00 riconducibili alla parte stabile del fondo.

Marco Busato 

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

Richiamati:

- l'art. 14 del CCNL 16/11/2022, in materia di progressioni economiche all'interno delle aree, che ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2023;
- l'art. 10 del vigente CCI, di disciplina integrativa del medesimo ambito.

Stabilito quindi di destinare la somma di Euro 6.750,00, a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 10 del CCI 2023-2025, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2023 secondo il seguente budget: n. 2 progressioni per l'area degli Operatori esperti categoria, n. 3 progressioni per l'area degli Istruttori, n. 1 progressione per l'area dei Funzionari e n. 1 progressione per l'area delle Elevate Qualificazioni.

Considerato, in particolare, che, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

- l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a Euro 43.710,00;
- Tale importo viene destinato nel seguente modo:
 1. Performance Organizzativa: Euro 28.411,00;
 2. Performance Individuale: Euro 15.299,00.

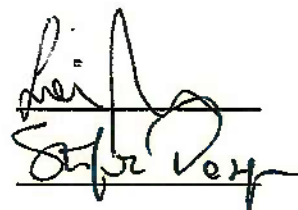
LE PARTI STABILISCONO,

al termine della riunione, di sottoscrivere la presente preintesa di accordo relativo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 e all'accordo annuale per l'utilizzo economico delle risorse del fondo dell'anno 2023, ex art. 8, comma 1, e art. 7, comma 4, lett. a), del Ccnl 16/11/2022.

Per la delegazione di parte pubblica

Il Presidente

Componente



Per la delegazione sindacale

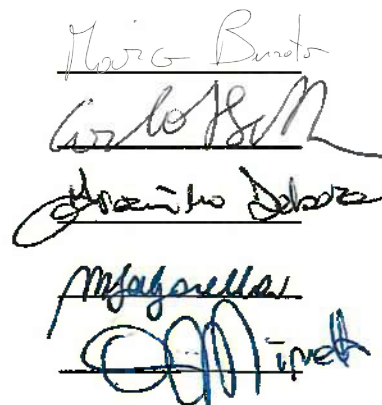
OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

R









Mario Basso

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifica dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione dei contratti integrativi	4
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ	6
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	6
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	6
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate	7
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	8
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	10
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	11
Art. 9 - Principi generali	11
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree	12
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	14
Art. 11 - Principi generali	14
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	14
Art. 13 - Indennità di servizio esterno	16
Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità	16
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	20
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	20
Art. 17 - Indennità di reperibilità	20
Art. 18 - Indennità di funzione	21
Art. 19 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale	21
Art. 20 - Incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza	21
TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	22
Art. 21 - Elevazioni in materia di turni	22
Art. 22 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	22
Art. 23 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	22
Art. 24 - Limite individuale annuo banca delle ore	23

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

Art. 25 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	24
Art. 26 - Orario multiperiodale	24
Art. 27 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	25
Art. 28 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	25
Art. 29 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	25
Art. 30 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	26
Art. 31 - Esclusione turni di lavoro notturni	27
Art. 32 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	27
Art. 33 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali per il personale della Polizia Locale	28
Art. 34 - Clausola finale	28
Allegato A	29
Allegato B	30







Marta Burolo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
(art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) si applica al personale 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.
2. Il presente CCDI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. È fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCDI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora 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 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi
(art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCDI, 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: in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI 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.


Marg. Bando


h




su

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione del Fondo risorse decentrate

(art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera c).
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 5

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 organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 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'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 35% alla performance individuale.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

(art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite per budget tra i settori organizzativi (intendendosi per tali ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un Responsabile di servizio), in rapporto al numero e all'inquadramento dei lavoratori assegnati a ciascun settore con l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
2. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - 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 predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 65% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 35% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
 - d) la performance (organizzativa e 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;


Mario Basso

Comune di San Stino di Livenza

Città metropolitana di Venezia

- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Per la ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa si stabiliscono seguenti criteri:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,25, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,50, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,75.
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno.
 - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 90 giorni.
2. Al fine di valutare l'effettivo e il positivo apporto partecipativo individuale del personale ai progetti e ai programmi di produttività, in relazione alla qualità e quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, sono individuate delle classi di assenza.
3. Nell'anno solare oggetto di valutazione si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente o dalla dipendente, ad eccezione delle seguenti:
 - a) ferie, festività sopresse e festività Santo Patrono;
 - b) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - d) congedi per le donne vittime di violenze;
 - e) congedo per maternità e per paternità obbligatoria;
 - f) permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - g) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - h) permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - i) permessi sindacali retribuiti;
 - j) infortunio sul lavoro;
 - k) altri permessi retribuiti previsti dal CCNL comparto enti locali;
4. Il premio correlato alla performance individuale verrà decurtato nella misura percentuale come individuata nella seguente tabella:

Classe	Assenza nel periodo oggetto di valutazione	Decurtazione
--------	--	--------------

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

I	Fino ad un quarto (gg. 91)	Nessuna
II	Tra un quarto ed un giorno ed 1/3 (da 92 a 121 gg)	20%
III	Tra 1/3 ed un giorno e metà (da 122 a 183)	30%
IV	Tra metà ed un giorno e tre quarti (da 184 a 274 gg)	45%
V	Oltre i tre quarti (da 275 gg)	70%

5. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
6. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
7. Il premio verrà calcolato, sulla base del budget assegnato a ciascun settore organizzativo, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1, 3, 4 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
8. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;
9. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 8 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo;
 - b) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);

Con riferimento alla lettera a), all'inizio di ciascun anno verranno individuate le risorse decentrate da assegnare al completo raggiungimento dell'obiettivo (budget complessivo teorico). Il budget complessivo teorico, al termine dell'esercizio, verrà direttamente proporzionato al grado di raggiungimento dell'obiettivo del PIAO, così come misurato dagli organi di controllo interno (budget complessivo effettivo). Con riferimento alla lettera b), al momento della definizione degli obiettivi di gruppo, il responsabile dell'obiettivo provvederà ad individuare i/le partecipanti al raggiungimento dell'obiettivo e, ove possibile, la misura della partecipazione di ciascuno (ad es. numero servizi serali); al termine dell'esercizio verrà misurato il raggiungimento dell'obiettivo individuale, determinando, così, il budget individuale.

A
Marco Basso

R
Q
Q

Comune di San Stino di Livenza

Città metropolitana di Venezia

10. Il compenso incentivante erogato in funzione di specifici obiettivi di gruppo non è pertanto riproporzionato in relazione alla area di inquadramento, al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno o tempo parziale, determinato o indeterminato), o alla assenza/presenza in servizio ai sensi del comma 2;
11. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), in quanto risorse variabili stanziare per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.
12. Il compenso incentivante verrà erogato, di norma, entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale di ciascun settore organizzativo, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Al 2% del personale di ciascuna area, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, determinato tramite arrotondamento aritmetico e garantendo comunque almeno un'unità per ciascuna categoria, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinato:

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

- N** N° dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (3% dei dipendenti con valutazione >20 di ciascuna categoria - Operatori e Operatori esperti concorrono insieme)
- M** Media produttività teorica (esito di una prima distribuzione di premio individuale, senza differenziazione)
- P** Totale produttività teorica (somma)
- D** = $30\% \cdot M$ Valore della differenziazione unitaria
- ΣD** $N \cdot D$ Somma delle differenziazioni spettanti
- P1** $P - SD$ Totale produttività da redistribuire con sistema proporzionale
- p1** produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)
- p2** $p1 + D$ (relativa agli N dipendenti meritevoli di differenziazione)
8. Qualora, in sede di contrattazione integrativa, venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi dell'art. 7, comma 8, del presente CCDI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

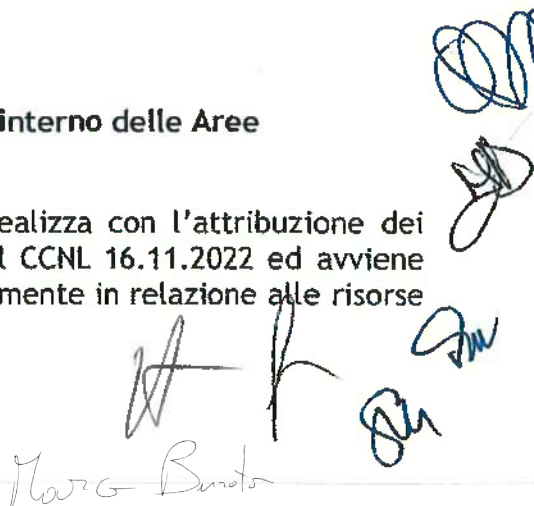
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9
Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 10
Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree
(art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel fondo risorse decentrate.



2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il 31 gennaio comunicassero la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorrono alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1 in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) lavoratori e lavoratrici che nel triennio precedente abbiano conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, non inferiore all'80% (24/30) del massimo attribuibile sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di presentazione delle domande, si applica l'art. 14, comma 2 lett. a), CCNL 16.11.2022.
4. Ai sensi del comma 1, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili disponibili, sono definiti il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area (secondo l'allegato A).
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area. L'area delle Elevate Qualificazioni costituisce area autonoma oggetto di apposita graduatoria.
6. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
 - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 65%;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni. - peso: 35%
7. Per una maggiore armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo assegnato dal proprio valutatore per ciascuna area.
8. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da almeno 24 mesi, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la responsabile competente al procedimento provvederà alla riparametrizzazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
10. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 4, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
11. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
12. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
13. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
14. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
15. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
16. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi del precedente comma.

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

Art. 11 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non

Mario Basso

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
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 dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12

Indennità correlata alle condizioni di lavoro
(art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

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 costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta, in base alla valutazione dell'effettiva incidenza delle attività disagiate o rischiose nelle attività concretamente svolte dal dipendente da parte del competente responsabile di settore, negli importi sotto indicati, determinati 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 remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.
4. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nella misura di €.

1,10 al giorno per le seguenti fattispecie:

- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.);
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.);
- altre casistiche in precedenza consolidate nell'ente o che possono essere individuate in base ai criteri indicati;

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: l'indennità di rischio può essere erogata, nella misura di € 1,90 al giorno, solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali:

- attività che prevede 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; attività che determinano condizioni di lavoro 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;

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete all'economo comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, nella misura di € 1,00 al giorno.

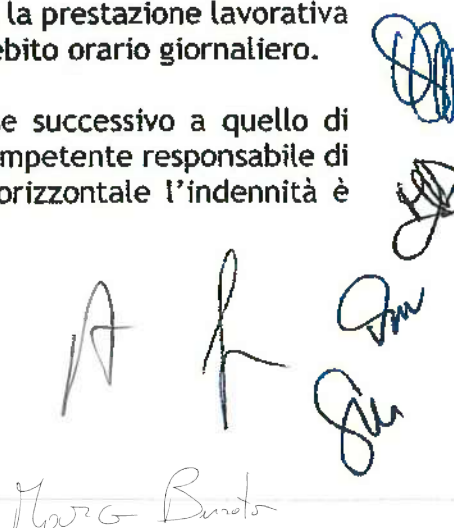
Art. 13

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00 al giorno.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 14

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are four distinct signatures in dark ink, and a larger, more stylized signature in blue ink at the very bottom right, which appears to read 'Marta B...'.

Comune di San Stino di Livenza

Città metropolitana di Venezia

Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'esercizio di un ruolo che, sulla base dell'organizzazione, ovvero della concreta strutturazione dei Servizi e degli Uffici dell'ente, comporti l'espletamento di compiti che prevedano l'assunzione di specifiche responsabilità viene riconosciuto dall'Amministrazione tramite la possibilità di attribuire l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.
2. L'assegnazione della suddetta indennità avviene esclusivamente con provvedimento formale e motivato in favore del personale appartenenti alle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (purché non titolari di incarico di EQ), precisando, 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, la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle attività ordinariamente esigibili in considerazione dell'Area di inquadramento, sulla base delle indicazioni contenute nelle declaratorie professionali relative alla contrattazione collettiva e a quelle eventualmente previste, con propria disciplina, dall'Ente.
3. 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.
4. Annualmente l'Ente, previa individuazione degli incarichi tra i vari settori, stabilisce l'importo da destinare complessivamente alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata. Gli importi teorici da erogare per i singoli incarichi sono quelli risultanti dalla pesatura effettuata e indicata nel provvedimento di assegnazione. Essi vengono concretamente determinati, ciascun anno, proporzionalmente alla quota delle risorse decentrate destinata all'istituto, come precisato al successivo comma 7 del presente articolo. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Responsabili di Servizio provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
5. Le fattispecie, esemplificative e non esaustive, alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:
 - 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);

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

- 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 per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
- n) agenti contabili di diritto tenuti alla resa del conto giudiziale;
- o) coordinatore delle attività tecniche e della squadra operai.

6. Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.

7. L'importo teorico dell'indennità è determinato, nel provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità, applicando i seguenti criteri:

a) **Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti all'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:**

- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (di almeno 2 persone).


A. F. Gu.
M. G. Bando

c) Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di settore.
8. L'importo dell'indennità è quantificato dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, in maniera proporzionale al punteggio assegnato, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo¹.
9. L'indennità è sempre proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. A tal fine, si considera e conteggia come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- ferie, festività sopprese e festività Santo Patrono;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - congedi per le donne vittime di violenze;
 - congedo per maternità e per paternità obbligatoria;
 - permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - infortunio sul lavoro;
 - altri permessi retribuiti previsti dal CCNL comparto enti locali;
10. Il provvedimento di attribuzione degli incarichi che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità andrà rinnovato annualmente e può essere soggetto a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.
11. Non può darsi corso alla corresponsione dell'indennità per l'espletamento dei compiti che comportano specifiche responsabilità in caso di una valutazione della performance individuale negativa secondo i parametri indicati nel Sistema di Valutazione e Misurazione vigente nell'Ente, con riferimento all'ultima annualità che risulta formalmente valutata all'atto del possibile conferimento dell'incarico.
12. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
13. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo avviene 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. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

¹ In questo caso andrebbe fatta la somma dei punteggi di tutti gli incarichi conferiti, ottenendo ad esempio 245. Questo diventa il divisore del quantum destinato allo scopo, ad esempio € 10.000, ottenendo un valore/punto di € 40,82. Ogni incarico varrà 40,82 x il proprio punteggio (ad esempio 40,82 x 40 = € 1.632,80).

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

14. Le somme che residuano dal mancato utilizzo nell'anno delle risorse destinate alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità sono destinate ad aumentare l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance individuale del medesimo anno.
15. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2024.







Mario Basso

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL e si aggiungono al premio della performance (organizzativa e individuale).
3. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata riducendo il premio correlato alla performance nella misura del 50% sull'importo del compenso per specifiche disposizioni di legge eccedente l'importo di €. 1.000,00, fino ad un massimo del 95% di riduzione del premio stesso.
5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

Art. 16

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare Integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 17

Indennità di reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

Art. 18

Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per le finalità del presente articolo, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 19

Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale

(art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. Il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 15 giorni dall'avvenuta prestazione, il recupero - tramite riposo compensativo - di un numero di ore equivalente a quelle lavorate.
2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

Art. 20

Incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza

(art. 7, comma 4, lett. a,f), e art. 55 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale cui siano affidati incarichi di docenza per percorsi di aggiornamento rivolti al personale interno, in considerazione del maggior impegno necessario per la predisposizione del materiale didattico e divulgativo, è riconosciuto un incentivo economico pari a € 20,00 per ora d'aula.
2. L'attività di docenza va comunque svolta in orario di servizio e, se in straordinario, dà luogo alla corresponsione del relativo compenso.
3. In sede di accordo annuale sulla destinazione del Fondo risorse decentrate sarà individuata la somma massima da destinare ai fini in oggetto.



TITOLO II
DISPOSIZIONI INERENTI ALLA QUALITÀ E ALLA SICUREZZA DEL LAVORO
E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 21

Elevazione limiti in materia di turni

(art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 1.

Art. 22

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 23

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.

3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
- a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 24

Limite individuale annuo banca delle ore
(art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

- 1. È istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 30 ore.
- 2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
- 3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel rispetto del limite individuale stabilito nell'art. 28.

Art. 25







Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile. Il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 26

Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 1.

Art. 27

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

(art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 1.

Art. 28

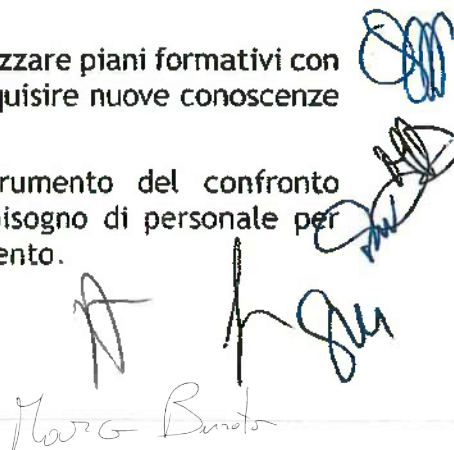
Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono 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.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 1.

Art. 29

**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche
inerenti all'organizzazione dei servizi**
(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) La formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b) Assunzioni di nuove professionalità: attraverso lo strumento del confronto partecipare alla formazione del piano triennale di fabbisogno di personale per rinforzare l'organico provinciale, nell'ottica del cambiamento.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

- c) Percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nelle procedure concorsuali per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare lo sviluppo professionale, mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco.
- d) L'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
- e) Risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 30

Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, 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, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCDI.

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

Art. 31

Esclusione turni di lavoro notturni

(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. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 1.

Art. 32

**Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto
all'inizio o al termine del servizio**

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno otto ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia locale e addetti alla vigilanza;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali nel campo museale;
 - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza.
 - d) personale impegnato in attività scolastico ed educativo, connesso a compiti anche di vigilanza;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

Art. 33

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali per il personale della Polizia Locale

(art. 7, comma 4, lett. ad), e art. 22 CCNL 1.04.1999)

1. In base alle disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 1.04.199, al personale della Polizia Locale adibito a regimi orari articolati in turni di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022 è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali mediante l'accumulo di un'ora settimanale eccedente, fino alla concorrenza di 6 ore complessive, con recupero di un turno di servizio entro le quattro settimane successive.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della predetta riduzione d'orario, non essendo configurabili stabili modifiche degli assetti organizzativi relativi al Servizio Polizia Locale, verranno fronteggiati con proporzionali riduzioni delle risorse destinate al lavoro straordinario.
3. A seguito della riduzione dell'orario settimanale, per il personale che opera su turni il divisore mensile di 156, previsto dall'art. 52 del CCNL del 14.09.2000 per la individuazione della retribuzione oraria, viene rideterminato in 151,67.
4. Le parti potranno determinare l'estensione di tale modalità di riduzione dell'orario ad altro personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16.11.2022 in corrispondenza dei momenti di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 1.
5. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo la sottoscrizione del presente accordo.

Art. 34

Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCDI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.
2. Le parti concordano che le disposizioni del presente CCDI entrano in vigore dal 01.01.2023, salvo diversa disposizione di cui al presente CCDI.

Allegato A) Progressione economica orizzontale all'interno delle aree (Art. 14 CCNL 16.11.2022)						
Determinazione del numero dei "differenziali stipendiali" per ciascuna area						
Area	N° dipendenti potenzialmente beneficiari della progressione	Percentuale aventi diritto	n. unità aventi diritto (da arrotondare)	Numero unità aventi diritto	misura annua lorda differenziale stipendiale per tredici mensilità	Costo complessivo teorico annuale
Operatori	1	30,00	0,30	-	550,00 €	- €
Operatori esperti	10	30,00	3,00	3,00	650,00 €	1.950,00 €
Istruttori	15	30,00	4,50	5,00	750,00 €	3.750,00 €
Funzionari	5	30,00	1,50	2,00	1.600,00 €	3.200,00 €
Elevate qualificazioni	1	30,00	0,30	-	1.600,00 €	- €
Totale generale	32			10,00		8.900,00 €
*Le risorse necessarie sono indicate a livello teorico in quanto non si tiene conto della riduzione derivante da rapporti di lavoro a tempo parziale e delle riduzioni di stipendio per effetto di applicazione di istituti contrattuali						
Il calcolo ipotizzato non tiene conto dell'eventualità che tra i beneficiari ci sia il personale delle sezioni speciali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106, quali gli agenti incaricati di coordinamento, gli iscritti in albi e personale docente ecc.						

Mario Basso





TABELLA
per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16.11.2022)

a. RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità istruttoria	Punti da 0 a 5
3) Apposizione pareri interni di regolarità	Punti da 0 a 5
b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Resp. di coordinamento gruppi di lavoro (titolarità di un ufficio con almeno 2 addetti)	Punti da 0 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5
c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Responsabile	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI

Da 41 a 45 Punti

Da 11 a 40 punti

Inferiore a 11 punti (minimo 9)

INDENNITÀ

€. 3.000,00

indennità direttamente proporzionale al
punteggio ottenuto

€. 300,00

Comune di San Stino di Livenza
Città metropolitana di Venezia

Allegato B)

ENTE			SAN STINO DI LIVENZA		
Comune					
Tabella Sinottica Riassuntiva					2023
C.C.N.L.			Destinazione		Importo Euro
art.	comma	lettera			
68	1	a	Progressioni economiche a regime		€ 59.663,00
		b	Indennità di comparto		€ 23.000,00
		c	Incremento delle indennità personale educativo asili nido		
		d	Indennità personale ex-VIII qualifica		
		e	Indennità art. 70-septies CCNL 2018		
TOTALE UTILIZZI VINCOLATI					€ 82.663,00
68	2	a	Performance organizzativa (quota del 65% delle risorse variabili)		€ 28.411,00
		b	Performance individuale (quota del 35% delle risorse variabili)		€ 15.299,00
		c	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)		
			1	Indennità di rischio	€ 2.500,00
			2	Indennità di disagio	€ 200,00
			3	Indennità maneggio valori	€ 250,00
		d	Indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)		€ 12.000,00
		e	Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)		
		f	Indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/09/2000)		
		g	Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)		€ 15.200,00
		h	Indennità funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)		
		i	Indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)		€ 1.300,00
		l	Incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)		€ 8.000,00
		m	Progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)		€ 2.500,00
		n	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018)		
			1	Incentivi gestione entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018 n. 145)	€ 9.281,00
			2	Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	€ 36.950,00
			3	Compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)	
			4	Compensi ISTAT	€ 10.239,00
			4	Altro	
		o	Compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/09/2000)		
		p	Progressioni economiche relative all'anno di effettuazione		€ 6.750,00
		q	Somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. 98/2011 (delib. G.C. n. ... del ...)		
TOTALE UTILIZZI DA CONTRATTARE					€ 148.880,00
T O T A L E					€ 231.543,00

[Handwritten signatures and initials]

Mario B...

