

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 15.12.2023 alle ore 14,00 presso la residenza del Comune di Galliera Veneta ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------|-------|
| Presidente – Luca Scarangella | – Segretario comunale | P [X] | A [] |
| Componente – Boromello Stefania | – Resp. Servizi Generali | P [X] | A [] |

- **la delegazione sindacale:**

| | | | | |
|---------------------|---------|---------------------|-------|-------|
| OO.SS. Territoriale | FP CGIL | Galletto Maurizio | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | Scarpelli Francesco | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | CISL | Furlan Ettore | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | CSA RAL | Bertuzzo Alessandro | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | CISL FP | Briotto Renata | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | FP CGIL | De Polli Patrizio | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | FP CGIL | Zen Loris | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | UILFP | Moretti Gianni | P [X] | A [] |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente f.to Scarangella Luca
Componente f.to Boromello Stefania

Per la delegazione sindacale:

| | | |
|------------------|-----------|--------------------------|
| OO.SS. CISL – FP | | f.to Furlan Ettore |
| OO.SS. FP - CGIL | | f.to De Polli Patrizio |
| OO.SS. UIL - FPL | | f.to Scarpelli Francesco |
| OO.SS. CSA RAL | | f.to Bertuzzo Alessandro |
| R.S.U. Aziendale | – CISL FP | f.to Briotto Renata |
| R.S.U. Aziendale | – FP CGIL | f.to De Polli Patrizio |
| R.S.U. Aziendale | – FP CGIL | f.to Zen Loris |
| R.S.U. Aziendale | – UILFP | f.to Moretti Gianni |

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 17.05.2019;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

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

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

- all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono state quantificate giusta determinazione di costituzione n. 101 del 21.11.2023, ammontano a euro 34.000,67, di cui euro 4.438,99 “una tantum” al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

 - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) I differenziali PEO CCNL 21.05.2018, art. 67, comma 2, Lett.B ed art. 79, comma 1 Lett. D, CCNL 16.11.2022;
 - d) Le differenze stipendiali del personale inquadrato in B3 dal 01.04.2023, ai sensi dell'art. 79, comma 1 – bis CCNL 16.11.2022.1

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori percentuali, come di seguito riportato:

| NUM. | ISTITUTO | RIF. NORMATIVO | Percentuale massima |
|------|---|---|---------------------|
| 1. | Indennità condizioni lavoro | Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 | 13 % |
| 2. | Indennità per specifiche responsabilità | Art. 84 | 35% |

Per gli anni successivi al 2023, le percentuali di cui sopra, adeguate da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermate salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le percentuali sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree contrattuali

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

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

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area contrattuale di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area contrattuale e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

| NUM. | PROFILO PROFESSIONALE | RIF. NORMATIVO CCNL-2022 | INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE – Euro |
|------|--|--------------------------|---|
| 1. | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori | Art. 102 | 150 |
| 2. | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ | Art. 102 | 200 |

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

| | |
|---|--|
| Area operatori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550 |
| Area operatori esperti | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650 |
| Area istruttori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750 |
| Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 |

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree contrattuali vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo. In sede di accordo economico annuale le parti quantificano le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali nonché il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale. In ogni caso il numero massimo dei beneficiari della progressione economica all'interno delle Aree contrattuali non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

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

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario di EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 5,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,30 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c., e l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato E.Q. .

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Si individuano a tal fine i seguenti lavoratori aventi diritto all'indennità:

- operatori esperti con profilo di Operatore Tecnico Esperto (ex profilo di operaio generico, operaio specializzato)

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure aventi diritto all'indennità:

- Economo comunale formalmente incaricato;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

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

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata e mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario di EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario di EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario di EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

- Riposo compensativo;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

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

7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile di EQ competente.

Art. 15 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 – ter, CCNL 22.05.2018, per la quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e confluito nel fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 3, Lett. c del CCNL 22.05.2018.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di EQ del Settore competente. Per i funzionari di EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 16 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile di EQ del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 17 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano:
 - a) l'attribuzione selettiva di una quota del 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
 - b) L'attribuzione selettiva di una quota del 70% 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

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

Art. 18 – Disciplina della performance organizzativa

1. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto con rinvio al sistema di valutazione delle prestazioni del personale vigente nell'Ente, approva con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 17.05.2019, tenuto conto:
 - degli esiti della valutazione;
 - dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e dal rapporto a tempo parziale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto.
3. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

| <i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i> | <i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i> | <i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i> |
|---|--|--|
| <i>Ferie</i> | X | |
| <i>Malattia</i> | | X |
| <i>Infortunio</i> | X | |
| <i>Lutto</i> | X | |
| <i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i> | X | |
| <i>Congedo matrimoniale</i> | X | |
| <i>Congedo parentale</i> | | X |
| <i>Aspettative senza retribuzione</i> | | X |
| <i>Terapia salvavita</i> | X | |
| <i>Esami prenatali</i> | X | |
| <i>Malattia figlio + 3 anni</i> | | X |
| <i>Malattia figlio – 3 anni</i> | | X |
| <i>Partecipazione a concorsi ed esami</i> | | X |
| <i>Permesso per donazione di sangue</i> | X | |
| <i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i> | X | |
| <i>Permessi legge 104 per familiari</i> | X | |
| <i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i> | | X |
| <i>Aspettativa sindacale</i> | | X |
| <i>Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l'Ente)</i> | X | |
| <i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i> | X | |
| <i>Recupero lavoro straordinario</i> | X | |

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
5. Qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti ovvero non siano stati raggiunti ai sensi del primo comma con riferimento al singolo settore, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 19 - Disciplina della performance individuale e differenziazione del premio individuale

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

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, anche a tempo parziale in proporzione al servizio prestato, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dai funzionari di EQ, purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
3. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
 - a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget*, il Responsabile funzionario di EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata in base alla scala di performance, secondo quanto previsto dall'attuale sistema di valutazione;
 - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
4. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato, arrotondato aritmeticamente (per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5, per difetto se inferiore). Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,95. A parità di punteggio il premio viene assegnato al dipendente che ha la maggiore presenza di giornate in servizio, computando le ferie come presenza. In caso di ulteriore parità il premio è assegnato al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

- Nel caso in cui il premio di maggiorazione non venga attribuito a nessun dipendente, l'importo andrà ad incrementare la quota destinata alla performance organizzativa.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:
 - costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
 - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.
 6. La quota di performance individuale, al netto della quota riservata alla maggiorazione di cui al comma 3, è ripartita in base alle singole valutazioni ottenute dai dipendenti rettificata in relazione ai rapporti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'attuale sistema di valutazione.

Capo VII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*;
 - d) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Capo VIII – Sezioni speciali (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Personale di polizia locale:

Gli articoli del presente capo applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 22 – Indennità di servizio esterno art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

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

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

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

Art. 23 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente-
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure massime:
 - a) Agenti: euro 500,00;
 - b) Sottoufficiali: euro 750,00;
 - c) Ufficiali direttivi: euro 1.000,00;
 - d) Vice-Comandante: euro ~~1.700,00~~ 1.500,00
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale od in assenza dal Sindaco.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale di tutto il personale nel medesimo anno.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 5 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 25 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 20 annue;

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 30.

Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, ~~nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;~~
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

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

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 31– Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 32 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 33 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 in sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di ~~un'ora~~ mezzora, che potrà essere collocata al di fuori dell'orario di servizio anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- a) personale appartenente alla polizia locale.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

Allegato “A” al CCI 2023/2025

| |
|---|
| <p style="text-align: center;">DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)</p> |
|---|

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all’art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall’art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L’attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area, ai sensi dell’art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi ~~tre~~ **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell’art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell’anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area contrattuale di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree);
9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso altri Comuni, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l’anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l’applicazione dell’istituto delle progressioni economiche all’interno della categoria
10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella “1” riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
13. Per ogni anno di validità del presente contratto si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:
- nella misura massima del 40% rispetto al numero complessivo dei dipendenti in servizio (art. 14 comma 2 lett. b) CCNL 2022);
 - nella misura massima del 40% rispetto al numero di dipendenti in servizio in ciascuna area contrattuale (art. 14 comma 2 lett. b) CCNL 2022);

Ai fini del rispetto delle suddette percentuali si opererà con arrotondamento matematico all'unità di personale superiore;

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area

| AREA | PROGRESSIONI NUMERO | COSTO UNITARIO | COSTO COMPLESSIVO | NOTE |
|--------------------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|
| Operatori | 0 | 0 | 0 | Assenza di personale nell'area |
| Operatori esperti | 2 | 650,00 | 1.300,00 | |
| Istruttori | 3 | 750,00 | 2.250,00 | |
| Funzionari e EQ | 2 | 1.600,00 | 3.200,00 | |
| COSTO COMPLESSIVO | | EURO | 6.750,00 | |

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

| CRITERIO Lettera d) | PUNTEGGIO MASSIMO | SPECIFICHE |
|---|----------------------|---|
| <p>VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni annuali individuali conseguite di cui una nel Comune di Galliera Veneta o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p> | 60 | <p>Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio 15 punti; Secondo anno del triennio 18 punti; Terzo anno del triennio 27 punti;</p> |
| <p>ESPERIENZA PROFESSIONALE Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell’ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell’abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio. Verranno considerati a tal fine solo gli anni in cui il dipendente ha conseguito una valutazione superiore al 70%</p> | 40 | <p>Calcolato proporzionalmente al punteggio ottenuto in base alla permanenza del dipendente nella precedente posizione economica (ora differenziale stipendiale) acquisita nella stessa o in altra amministrazione del comparto, a partire dal 01.01.2004 (01.01.2004 = punti 40) dunque pari a mesi 228 per anno 2023, mesi 240 per anno 2024, mesi 252 per anno 2025.</p> |
| <p>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO Attribuito in applicazione dell’articolo 14, comma 2, Lett. F), per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.</p> | 3 | <p>Nella misura max del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati e così differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da anni 7 a 10 = 1% - da anni 11 a 14 = 2% - da anni 15 e oltre = 3% |

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell’art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area contrattuale si darà preferenza al dipendente con più anzianità di servizio nell’Ente e in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

Allegato "B" al CCI 2023/2025 del 15.12.2023

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

I^ PARTE TABELLA

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| 1 | Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe *2 | € 500 (€ 250 delega parziale) |
| 2 | Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di responsabile dell'ufficio elettorale *2 | € 500 |
| 3 | Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati alle qualifiche di responsabile dei tributi*1 | € 1.000 |
| 4 | Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) *3 | € 1.000 |
| 5 | specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi *3 | € 3.000 |
| 6 | Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto; *3 | € 1.000 |
| 7 | Personale addetto ai servizi di protezione civile; *3 | € 500 |
| 8 | Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; *3 | € 500 |

Gli importi di cui alla tabella si intendono come massimi e vanno ridotti in maniera proporzionale ove eccedano il budget stanziato

*1 Funzionario responsabile attribuzione: Responsabile Settore 2^a Area "SERVIZI FINANZIARI"

*2 Funzionario responsabile attribuzione: Responsabile Settore 5^a Area "VIGILANZA E DEMOGRAFICI"

*3 Funzionario responsabile attribuzione: ogni Responsabile di Settore ove ne individui i presupposti

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci /80% = indennità annuale

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

Calcolo dell'indennità: (500 + 500 + 500 + 500) / 80 per cento = 1.600 euro.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà far riferimento per gli incarichi ex n. 5 della tabella sono le seguenti:

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

| |
|---|
| 1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso |
| 2. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara |
| 3. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro |
| 4. Responsabilità di conduzione di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile |
| 5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive |
| 6. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, etc.) |
| 7. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche |
| 8. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche |
| 9. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dall'esigibilità delle prestazioni riferite alla categoria di iscrizione |
| 10. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione |
| 11. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) |
| 12. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile |
| 13. Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere |
| 14. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, etc.) |

Ove non fisso, l'importo è determinato dal Responsabile applicando i criteri che identificano 3 gradi di responsabilità:

- a) Svolgimento responsabilità nelle fattispecie di cui alla sopra riportata tabella da n. 1 a n. 3: euro 500,00;
- b) Svolgimento responsabilità nelle fattispecie di cui alla sopra riportata tabella da n. 1 a n. 5: euro 800,00;
- c) Svolgimento responsabilità nelle fattispecie di cui alla sopra riportata tabella oltre le 5: euro 3.000,00.

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

Allegato "C" al CCI 2023/2025 del 15.12.2023

VERBALE DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALLIERA VENETA DEL FONDO RISORSE ANNUALITA' ECONOMICA 2023

Per l'anno 2023, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo :

| Istituti contrattuali non applicati CCI | Importo |
|--|------------------|
| Indennità di comparto - CCNL 21.05.2018 art. 68 comma 1 | 8.874,36 |
| Progressioni economiche orizzontali - CCNL 21.05.2018 art. 68 comma 1 | 21.686,53 |
| Differenziale PEO CCNL 21/5/2018 art. 67, comma 2, lett. b) | 1.490,15 |
| Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022 Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022 | 1.287,00 |
| Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023) Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022 | 1.687,36 |
| TOTALE | 35.025,40 |
| Istituti contrattuali applicati CCI | Importo |
| Indennità condizioni di lavoro - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. c) e art. 70 bis – CCNL 16.11.2022 art. 84 bis, art. 7, comma 4, lett d) (rischio, disagio, maneggio valori) | 3.816,00 |
| Indennità di servizio esterno - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. f) e art. 56 quinquies – CCNL 16.11.2022 art. 7, comma 4, lett. e) | 912,00 |
| Indennità di turno - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. d) e art. 23 – CCNL 16.11.2022 art. 30 | 4.632,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. e) e art. 70 quinquies – CCNL 16.11.2022 art. | 9.942,31 |
| Performance individuale | 1.053,23 |
| Performance organizzativa | 2.457,54 |
| Progressione economica all'interno della aree contrattuali – CCNL 16.11.2022 ART. 14,92,96,102 E 107, art. 7, comma 4, lett. c) | 6.750,00 |
| Performance individuale "una tantum" | 1.331,70 |
| Performance organizzativa "una tantum" | 3.105,89 |
| Somme rinviate | 0,00 |
| TOTALE | 34.000,67 |
| Istituti contrattuali applicati CCI | Importo |
| Incentivi per Funzioni Tecniche - CCNL 21.05.2018 art. 67, comma 3 lett. c) | 14.869,88 |
| Compensi Istat - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. g) e art. 70 ter | 0,00 |
| TOTALE | 14.869,88 |

Comune di Galliera Veneta

Provincia di Padova

LETTO E SOTTOSCRITTO

Parte Pubblica

Presidente (Luca Scarangella):

f.to Scarangella Luca

Componente (Boromello Stefania):

f.to Boromello Stefania

Parte Sindacale

RSU CISL FP (Briotto Renata):

f.to Briotto Renata

RSU FP CGIL (De Polli Patrizio):

f.to De Polli Patrizio

RSU FP CGIL (Zen Loris):

f.to Zen Loris

RSU UIL FP (Moretti Gianni):

f.to Moretti Gianni

FP CGIL: (Galletto Maurizio)

f.to De Polli Patrizio

CISL FP: (Furlan Ettore)

f.to Furlan Ettore

UIL FPL: (Scarpelli Francesco)

f.to Scarpelli Francesco

CSA RAL: (Bertuzzo Alessandro)

f.to Bertuzzo Alessandro