



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

A seguito del parere favorevole dell'organo di revisione sul testo della pre-intesa sottoscritta il 12/09/2023 e dell'autorizzazione alla sua sottoscrizione effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 17/10/2023, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato sottoscritto in data 17/10/2023 dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dai componenti della delegazione di parte sindacale il seguente:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRGENTE
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025 - ECONOMICO 2023**

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 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";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 216 del 30/11/2021 ;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 29/09/2020

FP CGN
all Vge

UILFPL
1
#



me



COMUNE DI LEGNAGO

(Provincia di Verona)

- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva
3. E' fatta salva la possibilità per le parti di ritornare, con cadenza annuale, alla ridefinizione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti decentrati che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

PCSA

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

2

ULFP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP CGIL
[Handwritten signature]



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

CCRA

3



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto e nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, che l'ente deve garantire.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) La quantificazione delle risorse viene stabilita annualmente nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili.
- b) Le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a 20.000,00 comprensivo degli incrementi del differenziale stipendiale come individuati negli artt. 92/96, 102 e 106 del 16/11/2022,

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che **negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato** di alcuna progressione economica; (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate).
- b) **non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno** in cui è stata avviata la selezione a **procedimenti disciplinari** che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

me

[Signature]

4 *ULFPL*
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

RCB



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

dependente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

- a) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche interno aree</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori e Operatori Esperti	60	40	==	100
Istruttori e Funzionari E.Q.	65	30	5	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (performance individuale) conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore secondo la seguente formula: (punteggio max per area contrattuale) : (Valutazione media triennale più elevata) = x : (Valutazione media triennale ottenuta dal candidato)

Punteggio = (punteggio max per area contrattuale) x (Valutazione media triennale ottenuta dal candidato) / (Valutazione media triennale più elevata)

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al **31.12 dell'anno precedente** l'attivazione dell'istituto, **con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).**

UICFPC 5

FP CGIL

R
CGIL



COMUNE DI LEGNAGO

(Provincia di Verona)

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. mesi di anzianità del candidato}) / (\text{n. mesi di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$

Si considera mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

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

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

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

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

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

Per l'Area Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore con valutazione finale positiva, entro il limite di 3 punti

me

EO

←

6 DILEBIL

AP

FP CGIC
V. J. J.

CGP



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 5
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore con valutazione finale positiva, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

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

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior età anagrafica
- maggior anzianità di servizio nell'Ente
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica
- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione, ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

UILFPL 7

RP CGIL
Vgk



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Art. 6
Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)²

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16/11/2022 è fissato in € 75.800 (stanziamento 2018);
2. Al fine di assicurare adeguati livelli di valorizzazione del medesimo personale il predetto fondo è incrementato di € 5.000 al netto degli oneri. Al fine del rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per il personale del comparto;
3. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.
 - d) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - e) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
 - f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in

2

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

EO

8 ULRP

FP CGU

Rest



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente **dal 15% (misura minima)** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante;

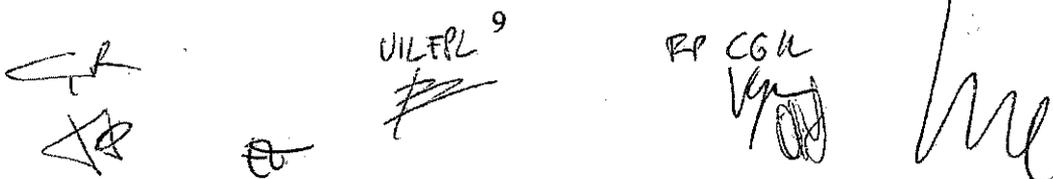
- g) Le risorse già stanziare per l'area delle Posizioni Organizzative non utilizzate nell'anno saranno destinate ad incrementare lo stanziamento per la retribuzione di risultato del medesimo anno delle posizioni assegnate previste dall'ordinamento dell'ente nella misura del 20%.
4. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022³, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi annuo percepito</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>3.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 3.001,00</i>	<i>6.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>9.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Da 9.001,00</i>	<i>12.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>12.001,00</i>	<i>90%</i>

5. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche) ora art. 45 del D.Lgs. 36/2023, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente (criterio di cassa).

6. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno (criterio di cassa) al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

3 j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



UILFPL⁹
RP CGU
me



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

7. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

me

UILFPL
[Signature]

RCR

10

EO

[Signature]

[Signature]

CCIL
Vgn
[Signature]



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁴

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
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.

⁴n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

UILFPL

11

FPCGIL



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8
Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁵

1. La disciplina dell'indennità di turno e le relative indennità sono disciplinate dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d).
3. Il recupero dovrà essere effettuato entro 60 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile e comunque entro il 31/12 dell'anno di prestazione dell'attività. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
4. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di contrattazione; per l'anno 2023 si quantificano in € 55.000,00.

5 l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

12

FP CGIL
Vg
dy



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Art. 9

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)⁶

1. I dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore hanno diritto ad un buono pasto.
 2. La medesima disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario o per recupero.
 3. Si stabilisce altresì che la prosecuzione della prestazione lavorativa deve essere almeno pari a due ore sia in caso di attività lavorativa straordinaria sia nell'ambito dell'orario giornaliero superiore alle 6 ore.
 4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 10 minuti che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro con prestazione lavorativa pari almeno a 6 ore:
 - a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile senza interruzione della prestazione lavorative;
 - b) Area della vigilanza per esigenze di forza maggiore o stato di necessità attestate dal Dirigente o suo delegato (a titolo esemplificativo rilievi incidenti stradali, T.S.O., compimento di attività di Polizia Giudiziaria non procrastinabili) senza interruzione della prestazione lavorativa.
- In analogia a quanto previsto per tutto il personale dipendente la prosecuzione della prestazione lavorativa deve essere almeno pari a due ore.
5. Il valore del buono pasto elettronico è pari a € 7,00 e le risorse disponibile per l'anno 2023 sono pari a € 49.000.

⁶ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 10
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata definita con determinazione n. 652 del 20/08/2023 Allegato sub a)

Art. 11
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

me

EO

GA

14

ULFRL

DR

RP CGIL

Vige

RC



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Art. 12

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁷

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente **sistema di misurazione e valutazione dell'ente**, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, 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;
 - 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.
 - g) Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore o pari a 6 mesi anche non continuativi;
 - h) è escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex art. 90 D.Lgs. 267/2000), i soggetti titolari di elevata qualificazione, il personale comandato o in distacco presso

⁷ a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

altri enti anche parziale, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi enti;

- i) al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno e che abbiano prestato servizio per almeno sei mesi, l'erogazione del premio correlato alla performance è corrisposta in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla percentuale di part-time e ai mesi di servizio prestati.
 - j) In caso di limitata presenza in servizio del dipendente a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, il Dirigente di Settore è chiamato a considerare comunque la prestazione resa, in tutti i casi in cui è possibile disporre di elementi, anche parziali, ma sufficienti all'esame dei fattori contenuti nella scheda di valutazione. Qualora l'assenza sia tale da impedire la valutazione, il Dirigente comunica per iscritto al dipendente la mancata valutazione e le relative motivazioni. Nell'assenza non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale ai sensi dell'art. 9 comma 3 del D. Lgs. 150/2009. Nelle ipotesi di assenze sopra specificate, qualora nell'anno di riferimento il dipendente non sia mai stato presente e quindi non abbia partecipato ad obiettivi di performance, il Dirigente di Settore dovrà valutare l'aspetto comportamentale riferendosi alla valutazione conseguita nel biennio precedente.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
 4. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 474.202,32 (escluso ISTAT e funzioni tecniche) tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,⁸ sono ripartite come da prospetto allegato sub b)

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 13

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)⁹

⁸ Art. 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

⁹ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

16 UILFRL
[Signature]

RP CGIL
Vega
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PCSN



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) CCNL, il 70% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 80 comma 2 lett. c) d) e) f) j);
2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
3. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione dirigenziale.
5. Per l'anno 2023 il premio teorico spettante a ciascuna area viene fissato in:

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.960
AREA ISTRUTTORI	1.610
AREA OPERATORI e OPERATORI ESPERTI	1.260

Art. 14

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁰

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) CCNL, il 30% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 80 comma 2 lett. c) d) e) f) j);

10 b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

PCSA

CA

UILFPL

17

EO

FP CGIL

FA



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

2. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire variazioni in caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Per l'anno 2023 il premio teorico spettante a ciascuna area viene fissato in:

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	840
AREA ISTRUTTORI	690
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI	540

7. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione del premio individuale "differenziazione del premio individuale". La quota massima di personale a cui può essere riconosciuta detta maggiorazione è pari al 25% del personale a tempo indeterminato di ogni settore valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.
8. Per la quantificazione e la distribuzione del premio vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite (**importo A**);
 - b) ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica la maggiorazione del premio che sarà pari al 30% dell'importo A (**importo B**).
9. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

EO

ULFRL

18

FP CGIL

PCSA



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Art. 15

Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16/11/2022 e premi collegati alla performance

1. Ai dipendenti interessati ai compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL che abbiano percepito (criterio di cassa) a tale titolo incentivi e/o compensi nel corso dell'anno di riferimento della produttività correlata alla performance organizzativa e individuale, il compenso per la performance subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi annuo percepito</i>		<i>Retribuzione di performance</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>3.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 3.001,00</i>	<i>6.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>9.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Da 9.001,00</i>	<i>12.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>12.001,00</i>	<i>90%</i>

7. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 16
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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente di Settore

PCSA

UILFPL
#

19

FP CGIL
Vg
U

hmc

JK

ED



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

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.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹¹

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività che comportano rischio e pertanto pericolose e dannose per la salute, disagio, o implicanti il maneggio di valori.

Attività rischiose

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con classe di rischio 3 (rischio significativo) e 4 (rischio grave).

per le attività classificate di rischio 3, l'importo giornaliero delle indennità viene quantificato in € 2,00

per le attività classificate di rischio 4, l'importo giornaliero dell'indennità viene quantificato in € 5,00

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose.

Attività disagiate

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa, che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti. Sono considerate disagiate quelle attività che richiedono una particolare modifica dell'orario ordinario di lavoro (esclusa la turnazione o la reperibilità per le quali è

¹¹ b) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

prevista la corresponsione di specifica indennità) per esigenze di servizio e su richiesta dell'Amministrazione;

E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 10,00.

Attività implicanti maneggio di valori

Per le attività implicanti il maneggio di valori svolte da agenti contabili formalmente incaricati, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

fino a 50,00 euro (nessuna indennità)

da 51,00 euro a 3.000 euro indennità giornaliera € 1,00

da 3.001 euro a 8.000 euro indennità giornaliera € 1,5

oltre 8.000 indennità giornaliera € 2,00

2. L'indennità viene erogata comunque come valore unico (max € 10/die) ed è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, significando che la stessa non potrà essere riconosciuta non solo nelle giornate di assenza ma anche nelle giornate in cui il dipendente, pur risultando in servizio, non svolge effettivamente le attività connesse alle predette "condizioni di lavoro". A tal fine il dirigente del Settore di appartenenza del dipendente attesta mensilmente l'effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)¹²

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento dirigenziale, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- 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;

12 f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

[Handwritten signatures and initials]

21

FP CGIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) non rientranti tra i compiti affidati al DPO;
 - 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;
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano **effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità dall'incarico conferito**. 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 enti;
3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene stabilito annualmente; per l'anno 2023 viene stabilito in € 30.000,00;
4. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità e autonomia sono così definiti:

AREA DI APPARTENENZA	IMPORTO LORDO ANNUO MASSIMO
Area Operatori esperti	Max 1.500

22 DILFPL

RP CG 1/L

PC SA

EO

CA

DA

VGE
MJJ



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Area istruttori	Max 1.700
Area funzionari ed elevata qualificazione	Max 3.000

5. Al fine di graduare i valori economici delle indennità collegate agli incarichi di specifiche responsabilità si tiene conto dei parametri elencati nelle sotto indicate tabella

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
A) Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	Punti 40
B) Livello di coordinamento e autonomia	Punti 30
C) Grado di responsabilità verso l'esterno e/o interno	Punti 30

Secondo la seguente graduazione di complessità, responsabilità e autonomia:

A) Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità - max 40 punti	Punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Da 31 a 40 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Da 21 a 30 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere	Sino a 20 punti

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including "UILFRL", "23", "FP CGIL", and "RCSA".



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

ripetitivo e standardizzato	
-----------------------------	--

B) Livello di coordinamento e autonomia Max 30	Punti
Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Da 21 a 30 punti
Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Da 11 a 20 punti
Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Sino a 10 punti

C) Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno Max 10	Punti
Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno , trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.)	Da 21 a 30 punti
Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Da 11 a 20 punti
Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Sino a 10 punti

6. Il punteggio viene assegnato dal dirigente del Settore interessato utilizzando l'apposita scheda. La misura dell'indennità di responsabilità nell'ambito dei termini massimi individuati al comma 4), viene corrisposta proporzionalmente al punteggio ottenuto.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**.
8. Le ~~indennità~~ di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di

24

ULFRL
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

PC [Signature]

EO

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

9. Nei casi di congedo parentale facoltativo dal lavoro gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa in servizio.
10. 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.

[Handwritten scribbles]

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

UILFPL
[Handwritten signature]
25

RP CGU
[Handwritten signature]
ald

[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

EU



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI

CAPO I
Polizia locale

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

Art. 19

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale adottato con deliberazione di G.C. n. 129 del 14.05.2019.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 20

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al finanziamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio¹³ in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per l'anno 2023 il valore è pari a € € 29.000.

¹³ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

ULFPL

RP CGIL

RC 27

EO



COMUNE DI LEGNAGO

(Provincia di Verona)

2. Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo tenuto conto di quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di G.C. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme sarà al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 21

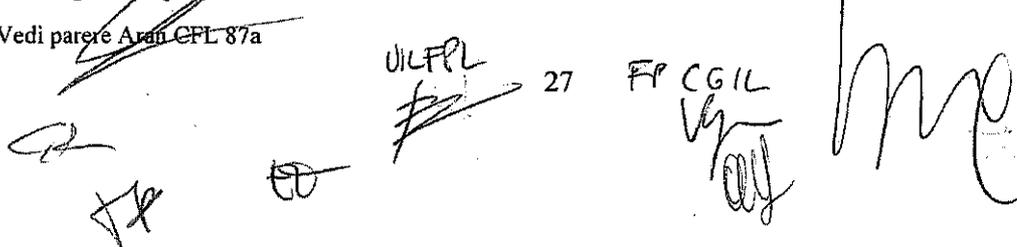
Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)¹⁴

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di servizi esterni l'importo giornaliero viene fissato in € 6,00;
4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni]¹⁵
5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità (50% + 1). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Dirigente del servizio polizia locale.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dell'attestazione del Dirigente del 4° Settore/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

14 e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

15 Vedi parere Arzi CPL 87a



UILFPL 27 FP CGIL



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ¹⁶, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 22

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo massimo di tale indennità è fissato in € 3.000
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione. Per l'anno 2023 il budget viene determinato in € 8.000.
4. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti parametri:
 - a) **Grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti**
 - b) **Compiti di responsabilità in relazione al grado rivestito**
 - c) **Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione**
5. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado rivestito, la responsabilità e la dimensione dell'ente sono così individuati:

AREA DI APPARTENENZA	IMPORTO MAX
Area istruttori	€ 2.000
Area funzionari ed EQ	€ 3.000

Ogni variabile viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato come segue:

16Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

PC 57

EO

CD

28 ULFPL

FP CGIL



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

a) GRADO RIVESTITO

Ai fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato si fa riferimento all'allegato A) della DGR Veneto n. 2689 del 6/8/2004.

GRADO RIVESTITO		PUNTI
Agente - Area Istruttori	Agente	2
	Agente scelto	6
	Assistente	8
	Assistente scelto	10
Istruttore - Area Istruttori	Vice istruttore	5
	Istruttore	10
	Istruttore capo	15
Ispettori - Area Funzionari ed EQ	Vice ispettore	10
	Ispettore	15
	Ispettore capo	20
Ufficiali -Area Funzionari ed EQ	Vice commissario	15
	Commissario	20
	Commissario principale	25
	Commissario capo	30
	Commissario superiore	35
	Comandante generale	40

b) COMPITI DI RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AL GRADO RIVESTITO

[Handwritten signatures and marks]

UILFPL 29

FP CGIL

[Large handwritten signature]

[Circular stamp]



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Si fa rinvio alla scheda di ponderazione dell'indennità per specifiche responsabilità

B) Grado di responsabilità in relazione al grado rivestito	Punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi . La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Da 21 a 30 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi . La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Da 11 a 20 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Sino a 10 punti

c) DIMENSIONE STRUTTURALE

C) Dimensione strutturale	Punti*
Oltre 100 addetti - capoluogo di provincia	Fino a 30 punti
Fino a 100 addetti - non capoluogo di provincia	Fino a 25 punti
Oltre 31 addetti oppure oltre 50.000 abitanti	Fino a 20 punti
16/30 addetti oppure 25.000-50.000 abitanti	Fino a 15 punti
7/15 addetti oppure 8.000-25.000 abitanti	Fino a 10 punti
Fino a 6 addetti e fino a 8.000 abitanti	Fino a 5 punti

* PUNTEGGIO CALCOLATO A SCAGLIONI

6. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Dirigente del 4° Settore - Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

30

UILPEL

FP CGIL

CCP



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

7. 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;
8. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
9. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni¹⁷;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
10. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11.2022

¹⁷ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

fb GR

@

UILFPL

PP. CCIL
V. V. V.
all

@ cca
me



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

TITOLO VII
Disposizioni Finali

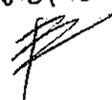
Art. 23
Salute e sicurezza sul lavoro

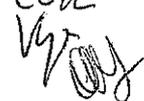
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)¹⁸

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.


18 m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

ULFPL


RP CGIL












COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Art. 24
Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹⁹

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 25
Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. Relativamente ai piani di welfare aziendale l'Amministrazione ha espresso, nell'atto di indirizzo, la piena condivisione del valore e dell'utilità dell'istituto posticipando l'attuazione all'effettiva disponibilità di risorse finanziarie.
2. Le parti pertanto convengono che a seguito delle risorse finanziarie aggiuntive verranno definite e disciplinate le tipologie di benefici di natura assistenziale e/o sociale da concedere ai dipendenti ai sensi dell'art. 82 del CCNL volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Art. 26
Disposizioni finali

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

me ^{CCSA}

¹⁹ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

GP *UILPPL* *FP CGIL*
33 *all*



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

Per la delegazione di parte pubblica	Per la delegazione sindacale:
Presidente Avv. Maurizio LUCCA	OO.SS. CISL - FP Giovanni ZANINI
	OO.SS. CGIL - FP Valentino GERI
	OO.SS. UIL - FPL Marco BOGIN
	OO.SS. CSA Nicola CAVEDINI
Componente- Dirigente 1°Settore dott. Luigi De Cioceis	R.S.U. Aziendale Eleonora Tognetti
	R.S.U. Aziendale Ottavia Sammartino
	R.S.U. Aziendale Giorgio Caramori
	R.S.U. Aziendale Federica Travenzollo

PCest

M

SA

SA

SA

COMUNE DI LEGNAGO
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato A)

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE - ANNO 2023 - RISORSE STABILI		
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 (al netto decurtazioni personale trasferito - risorse destinate a PO - decurtazione permanente) (555.919-52.051-75.800 -17.113)	€ 410.955,00
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 82.509,99
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ -
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile del Fondo delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	€ -
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziata; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ -
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera c)	Art. 67 - comma 2 - lett. h): risorse stanziata per incremento stabile della dotazione organica	€ -
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016 (A)		€ 493.464,99
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, (n. 108 dipendenti) a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 8.985,60
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. b): di un importo pari alle <u>differenze tra gli incrementi a regime</u> di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e <u>gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali</u> ; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 10.683,00
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera b)	un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018 (n.103 dipendenti);	€ 8.703,50
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera d)	un importo pari alle <u>differenze tra gli incrementi a regime</u> di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e <u>gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali</u> ; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	€ 13.842,14
ARTICOLO 79, comma 1 bis	risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°/4/2023; (n. 7 dipendenti B3 - n.2 dipendente in D3 - alla data del 1° aprile 2023);	€ 11.251,08
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016 (B)		€ 53.465,32
TOTALE RISORSE STABILI (A + B)		€ 546.930,31
FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DELLE CATEGORIE - ANNO 2023 - RISORSE VARIABILI		
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. d): Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	€ 448,45
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera b)	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ -
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (quota parte rimborsi spese notifiche atti messi notificatori); <u>escluso oneri e irap</u>	€ -

CSA

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: A signature.
 - Middle left: A signature.
 - Middle: UILFPL with a signature.
 - Bottom left: A signature.
 - Bottom center: A signature.
 - Bottom right: A signature.
 - Far right: A signature.

ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. k): a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)	€	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera c)	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilit� del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (comprese anche le somme destinate ad incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi - art.56 quater ccnl 2016/2018) ove sussista la capacita' di spesa nel bilancio. EX ART. 15, COMMA 5, DEI CCNL PRECEDENTI ORA DISAPPLICATO		
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 lett. a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto anche di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) dei CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 e dall'art. 55 ter CCNL 2016/2018 (servizi resi a terzi) escluso oneri e irap;		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE DEL FONDO (C)		€	448,45
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera d)	eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (STAT - Censimento) - escluso oneri e irap	€	1.000,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. b): quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; (Piani di Razionalizzazione della spesa)	€	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	art. 67 - comma 3, lett. C CCNL 21/05/2018 compensi Avvocatura (Corte dei Conti - Sez. Riunite - deliberazione n. 51/2011/CONTR); escluso oneri e irap	€	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	incentivi funzioni tecniche - dal 01/01/2018 - art. 113 D.LGs. 50/2016 (Corte di Conti - Sez. Autonomie - deliberazione n. 6/2018/QMIG); escluso oneri e irap	€	50.000,00
ARTICOLO 79, comma 5	un importo a base annua pari a € 84,50 per unita' di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2008 (n. 103 dipendenti) ANNI 2021 - 2022; solo per l'anno 2023	€	17.407,00
ARTICOLO 79, comma 3	€ 6,343,13 (pari allo 0,22% del monte salari 2018 € 2.883.239,00) (ove sussista la capacita' di spesa nel bilancio) finanziabile solo in caso di scelte organizzative e gestionali e di politica retributiva connesse ad assunzioni di personale anche a t. d. o in caso di finanziamento dell'E.Q. (quota € 5.720,23 fondo - quota € 622,90 stanziamento E.Q.)	€	
ARTICOLO 80, comma 1	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Economie fondo anno precedente risorse ex art. 79 comma 1 ccnl 18/11/2022	€	169.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO (D)		€	237.407,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (C + D)		€	237.855,45
TOTALE GENERALE		€	784.785,76

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonch  delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.5.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale determinato per l'anno 2016

TOTALE GENERALE FONDO 2023	(+)	€	784.785,76
risorse stabili + variabili 2023 ESCLUSE dal limite del Fondo 2016	(-)	€	-290.872,32
TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE DEL FONDO 2016	(=)	€	493.913,44
TOTALE FONDO 2016 - costituito con determinazione dirigenziale n. 614 del 03/08/2016 e certificato dall'Organo di Revisione con Verbale prot. n. 41560 del 04/11/2016 (al netto delle risorse variabili escluse dal limite del Fondo e al netto PO)	(=)	€	473.180,00
Riduzione per superamento limite 2016		€	20.733,44
Riduzione per superamento limite complessivo risorse 2016		€	5.000,00
FONDO 2023 DA APPROVARE		€	759.052,32

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

DESCRIZIONE	2023
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	183.500,00
INDENNITA' DI COMPARTO	50.000,00
INDENNITA' EX PERSONALE ASILO NIDO	350,00
TOTALE UTILIZZO SOMME CONSOLIDATE	233.850,00
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE	
DIFFERENZIALI STIPENDIALI EX ART. 14-102 NUOVE PROGRESSIONE ECONOMICHE	20.000,00
DIFFERENZIALE ACCESSO GIURIDICO B3 D3	8.200,00
INDENNITA' DI TURNO	55.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	30.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE PERSONALE P.L.	10.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO P.L.	16.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	500,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	234.151,62
PERFORMANCE INDIVIDUALE	100.350,70
ISTAT	1.000,00
FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D.LGS. 50/2016	50.000,00
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	525.202,32
TOTALE	759.052,32
TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE"	759.052,32
DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO	-



 UILFPL

 FP CGIL








Nota a verbale

In merito all'art. 9 del presente CCI che disciplina i buoni pasto a favore dei dipendenti del Comune di Legnago, gli scriventi, come da precedenti comunicazioni agli atti, ribadiscono la legittimità dell'accordo integrativo del 12/03/2003 a vantaggio degli operatori della Polizia Locale, accordo illegittimamente disapplicato in via unilaterale dal Comune di Legnago (VR) con comunicazione del 24/11/2021 decorrente dallo 01/01/2022.

Ciò premesso, ribadendo la volontà di riaffermare il diritto ai buoni pasto così come regolati nell'accordo del 2003, gli scriventi, in nome e per conto dei lavoratori associati a CGIL FP e CSA RAL, hanno dato mandato al proprio legale di procedere giuridicamente a tutela dei citati lavoratori per il ripristino della disciplina in merito ai buoni pasto a favore dei lavoratori della Polizia Locale di Legnago contenuta nell'accordo integrativo sottoscritto presso la TTL (già DPL) di Verona in data 12/03/2003.

Legnago, 21 settembre 2023

Valentino Geri (CGIL FP) - Nicola Cavellini (CSA)

CCSA

UICPL

FP CGIL
Vg