



Comune di Monselice

Provincia di Padova

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MONSELICE
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025
VERBALE DI FIRMA PREINTESA**

la delegazione di parte datoriale di parte pubblica così composta:

Presidente Segretario Generale, avv. Mecca Virgilio

Componente Dirigente, Economico Finanziario, dott. Montin Maurizio

Componente Elevata Qualificazione, Settore Risorse Umane Rabachin Morena

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Galletto Maurizio

OO.SS. Territoriale UIL FPL Magrini Michele

OO.SS. Territoriale CISL FP Maisto Franco

R.S.U. Aziendale Pepe Simone

R.S.U. Aziendale Tamiazzo Davide

R.S.U. Aziendale Ramanzin Emanuela

R.S.U. Aziendale Schiavon Alberto

R.S.U. Aziendale Trivellato Guido

sottoscrizione la pre-intesa/ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025 del personale dipendente del Comune di Monselice come segue

1



Comune di Monselice

Provincia di Padova

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	5
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	5
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	8
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	8
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE.....	10
Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	10
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	10
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	10
Art. 9 Reperibilità	11
Art. 10 Turnazioni	12
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	12
Art. 12 Straordinario	13
Art. 13 - Istituzione della banca delle ore.....	13
Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro	13
Art. 15 Buono Pasto.....	14
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	14
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	14
Art. 16 Quantificazione delle risorse.....	14
Art. 17 Strumenti di premialità.....	15
Art. 18 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	16
Art. 19 Premio correlato alla performance organizzativa.....	17
Art. 20 Premio correlato alla performance individuale - differenziazione.....	18
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	20
Art. 21 Principi generali.....	20
Art. 22 Indennità Condizioni di Lavoro.....	20
Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità	24
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	27
Art. 24 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	27
Art. 25 Welfare integrativo.....	28
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	28
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	28
Art. 26 Indennità di servizio esterno	28
Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	29



Comune di Monselice

Provincia di Padova

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	31
Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro	31
Art. 29 Innovazioni tecnologiche.....	31
Art. 30 Formaizone.....	30
Art.31 Disposizioni finali.....	32

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 e da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 21/01/1998 e ss.mm.ii;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 17/09/2020;
 - g) Il Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 05/03/2020;
 - h) 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]



Comune di Monselice

Provincia di Padova

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 avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
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. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

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, verrà 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.



Comune di Monselice

Provincia di Padova

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo è destinata una quota della parte stabile del fondo in misura determinata annualmente dalla contrattazione decentrata.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Le parti concordano che l'art 14 del CCNL 2019-2021 funzioni locali prevede che la progressione economica orizzontale è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.

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

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non inferiore agli indicatori della presente colonna per area)	Totale massimo
OPERATORI	60	40	100
OPERATORI ESPERTI	70	30	100
ISTRUTTORI	70	30	100
FUNZIONARI E.Q.	80	20	100

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



Comune di Monselice

Provincia di Padova

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.

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.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano, ad almeno €15.000,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo e degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini ed ad albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

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);

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Comune di Monselice

Provincia di Padova

A. Valutazione della performance del triennio precedente

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

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.

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 si considera l'esperienza maturata dall'ultima progressione economica orizzontale o differenziale stipendiale in godimento del dipendente, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Nel conteggio degli anni di anzianità/ esperienza professionale del dipendente, si terrà conto esclusivamente degli anni per i quali il medesimo abbia ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile.

C) 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, operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 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/esperienze 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 punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Comune di Monselice

Provincia di Padova

- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. 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

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

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) 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.;
- b) 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
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in 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% al 25% 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.

8

[Handwritten signatures and initials]

Forbach



Comune di Monselice

Provincia di Padova

2) In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022², 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

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	100%

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

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

5. Gli incentivi connessi a i progetti di condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNI del 09/05/2006, , non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

6. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) andrà a confluire sul fondo.

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;

9



Comune di Monselice

Provincia di Padova

Capo III

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo del presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 16/11/2023)

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 o affine 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,

10



Comune di Monselice

Provincia di Padova

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.

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. 9

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.



Comune di Monselice

Provincia di Padova

Art. 10

Turnazioni

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

1. Per gli anni di vigenza del presente contratto, sino a diverso accordo tra le parti, trova applicazione la indennità di turno nella misura prevista dal CCNL del 21.05.2018.
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, è previsto il solo riposo compensativo. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile del servizio competente. Resta inteso che, nel 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 indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.
5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 11

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

ART. 12 Lavoro straordinario

Art. 52 del C.C.N.L. (ex art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000)



Comune di Monselice

Provincia di Padova

La regolamentazione delle prestazioni di lavoro straordinario, prevista dall'art. 32 del C.C.N.L. (ex art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000), è legata al criterio di eccezionalità non potendo le prestazioni straordinarie essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'orario di servizio e di copertura dei carichi di lavoro, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Ogni dirigente o responsabile di servizio, con il coordinamento del Segretario Generale, si impegna a fornire adeguata informazione ai dipendenti, relativamente alla preventiva autorizzazione per lo svolgimento del lavoro straordinario. Le prestazioni di lavoro straordinario sono specificatamente autorizzate dai rispettivi Responsabili di Area e da questi verificate e documentate di volta in volta.

Il Segretario Generale, sentita la Giunta attribuire annualmente a ciascun responsabile d'area o responsabile apicale di settore il budget finanziario da gestire per il lavoro straordinario, ribadendo la necessità ad una più razionale e attenta utilizzazione delle ore di straordinario a disposizione per ogni struttura.

Ciascun Dirigente e/o Responsabile E.Q di servizio è tenuto ad un costante monitoraggio dell'utilizzo del budget orario assegnato, considerato che, una volta esaurito nella sua totalità, non potrà essere oggetto di alcuna integrazione e, conseguentemente, lo sfioramento non comporta alcun obbligo di corresponsione e dovrà essere oggetto di apposito piano di recupero delle ore eccedenti da parte del Dirigente/Responsabile;

Entro il mese di settembre di ogni anno, con il coordinamento del segretario generale si procederà ad un confronto con i Responsabili delle singole aree o Responsabile E.Q di servizio, alla verifica della situazione.

Art 13

Istituzione della banca delle ore

(art 33 del CCNL 16/11/2022)

E' istituita a partire dall'anno 2024 la banca delle ore. La banca delle ore di cui all'art 33 del CCNL del 16/11/2022 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di numero 30

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente competente e/o responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico, con atto del segretario generale sentita l'amministrazione;

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- "Tavola de..."
- "FM"
- "M"



Comune di Monselice

Provincia di Padova

- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 15 Buono Pasto

Art 35 del CCNL 16/11/2022

L'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale (a tempo indeterminato, determinato ed in part -time) il servizio sostitutivo di mensa aziendale, attraverso l'attribuzione di buoni pasto.

Nel regolamento approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 177 del 11/10/2022 trovano applicazione le nuove regole del servizio sostitutivo mensa.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE CAPO I Risorse e Premialità

Art. 16 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 effettuata dall'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore nel corso di validità del presente contratto.



Comune di Monselice

Provincia di Padova

1. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale. Le risorse disponibili ogni anno, sono destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono stanziare annualmente con determinazione di costituzione del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al presente contratto integrativo.

Art. 17

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;



Comune di Monselice

Provincia di Padova

- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 18

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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

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 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.



Comune di Monselice

Provincia di Padova

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 dall'amministrazione, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva 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.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 19

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente e relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dall'amministrazione in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. 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 dichiarazione da parte del competente Dirigente – Responsabile. La performance organizzativa ha un'incidenza percentuale del 60% sull'ammontare del premio complessivo.
4. Le parti concordano che l'importo della performance organizzativa viene ripartito fra le aree organizzative in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno precedente.

L'importo per la performance organizzativa è soggetta alla presenza in servizio dei dipendenti:

in caso di lavoro in 5 gg settimanali giorni 229;

in caso di lavoro in 6 gg settimanali giorni 277;

con relativa proporzione in caso di part-time verticale e al periodo di servizio.

Riduzione in caso di assenza giornaliera dovuta a:

Malattia (Art. 48 del CCNL 21/5/2018);

Permessi (Art. 40-41-42 - 44 -45 (facoltativa)- 46);

Non si procede a riduzioni nei casi previsti da assenze giornaliere dovute a:

congedi per maternità e paternità obbligatori (art. 45)

infortuni sul lavoro



Comune di Monselice

Provincia di Padova

permessi per: congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; congedo obbligatorio per paternità, malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.

Per la definizione dell'importo si procede:

- a) Calcolo dei giorni lavorati da ogni singolo dipendente;
- b) Calcolo dei giorni lavorati complessivamente dai dipendenti dell'Area Organizzativa (somma dei singoli);
- c) Importo spettante: $\text{Importo performance organizzativa di area} / \text{giorni lavorati complessivamente} \times \text{giorni lavorati singolo dipendente}$.

Questo importo della performance organizzativa viene sommato a quanto previsto al successivo art. 20 – Premio correlato alla performance individuale e va a costituire il Premio Incentivante la Produttività da destinarsi a seguito di applicazione del sistema di valutazione della performance.

Art. 20

Premio correlato alla performance individuale – differenziazione

Abbattimento del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale in relazione al compenso percepito sulla base di specifiche disposizioni di legge

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

1. 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 dall'amministrazione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. 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. La performance organizzativa ha un'incidenza percentuale del 40 % sull'ammontare del premio complessivo.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale”, viene suddiviso tra i dipendenti sulla base nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance secondo la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale



Comune di Monselice

Provincia di Padova

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

6. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione della performance, è previsto un sistema di perequazione mediante abbattimento del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale nella misura del 20% del compenso percepito sulla base di specifiche disposizioni di legge; detta diminuzione non si applica se il compenso è pari o inferiore ad euro 2.000 e viene, comunque, applicata per le somme eccedenti la predetta "franchigia".

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di compensi sulla base di specifiche disposizioni di legge.

8. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita annualmente al 10% (con arrotondamento all'unità inferiore) per ciascun settore dirigenziale (area organizzativa) dei dipendenti che conseguono sulla base del sistema di valutazione della performance la valutazione più elevata per ogni anno. Tale unità di personale è individuata tra i dipendenti che abbiano ottenuto in sede di valutazione un punteggio idoneo all'attribuzione del 100% della produttività individuale. L'importo della quota individuale sarà definito a consuntivo applicando la predetta maggiorazione.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- b) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente.
- c) in caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, la graduatoria di detti dipendenti viene determinata sulla base della migliore valutazione dei comportamenti organizzativi individuali.
- d) superiore valutazione media del triennio



Comune di Monselice

Provincia di Padova

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 21

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 esclusiva competenza del Dirigente di settore e/o responsabile apicale di settore che riconoscono con atto formale l'indennità e che comunicano tempestivamente all'ufficio personale ;
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. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

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

1. Gli enti corrispondono una unica "**indennità condizioni di lavoro**" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:



Comune di Monselice

Provincia di Padova

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (ad esempio tecnici che svolgono anche attività prettamente amministrative e viceversa);
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; (garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire i servizi di polizia mortuaria);
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene di regola mensilmente in relazione all'atto formale di attribuzione dell'indennità da parte del dirigente o responsabile, (posta la correttezza dei cartellini di tutti i dipendenti, in assenza di completezza non viene operata alcuna attività), sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Comune di Monselice

Provincia di Padova

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. 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 del benessere psico-fisico ed attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive e pericoli per l'incolumità personale.
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente in relazione all'atto formale di attribuzione dell'indennità da parte del dirigente o responsabile, (posta la correttezza dei cartellini di tutti i dipendenti, in assenza di completezza non viene operata alcuna attività), sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto,



Comune di Monselice

Provincia di Padova

non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente - Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente in relazione all'atto formale di attribuzione dell'indennità da parte del dirigente o responsabile, (posta la correttezza dei cartellini di tutti i dipendenti, in assenza di completezza non viene operata alcuna attività), in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 10 come segue:

Le pesature sono così valutate:

Liv	Condizione di lavoro	
1	personale esposto a rischio/disagio (prestazione richiesta e resa dai dipendenti una tantum che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità) comma 2, lett. c)	
2	personale esposto a rischio/disagio (altre fattispecie):	comma 2 lett. a), b) e d)
		comma 6 lett. a), b), c) e d)
3	personale con funzioni di agente contabile	a) Somma media mensile di valori di cassa maneggiati da € 500 ad € 1.000,00
		b) media mensile di valori di cassa maneggiati maggiore di € 1.000,00

L'indennità personale con funzioni di agente contabile viene determinata teoricamente in € 260 annui.

L'importo del fondo sarà suddiviso in applicazione delle pesature previste dal presente accordo dove si prevedono 3 livelli con punteggi 5 - 10 - 15. Tutti i dipendenti devono essere valutati e le relative



Comune di Monselice

Provincia di Padova

condizioni di lavoro possono essere classificate in un solo livello. Non sono ammesse valutazioni somma di più livelli. Il calcolo delle quote spettanti sarà attuato tramite il prospetto sotto riportato:

	1° LIVELLO	2° LIVELLO	3° LIVELLO		
PUNTEGGIO	5	10	15		
N. DIPENDENTI VALUTATI PER AREA	X	Y	Z		
PUNTI PER LIVELLO	5*X	10*Y	15*Z		
	Totale punti (5*X)+(10*Y)+(15*Z)				
IMPORTO ANNUO FONDO	(EURO.....)				
DIV. FONDO PER AREA	(importo fondo)/(punti total)*(Punti 1° livello)	(importo fondo)/(punti total)*(Punti per 2° livello)	(importo fondo)/(punti total)*(Punti 3° livello)		
Importo mensile indennità	(Fondo per 1° livello)/(numero dipendenti valutati 1° livello)12	(Fondo per 2° livello)/(numero dipendenti valutati 2° livello)12	(Fondo per 3° livello)/(numero dipendenti valutati 3° livello)12		
LIMITE MINIMO MENSILE	26	26	26		
LIMITE MASSIMO MENSILE	260	260	260		

13. Qualora, a seguito del calcolo fosse superato l'importo massimo consentito, si provvederà a corrispondere l'importo massimo consentito.

14. Le indennità condizioni di lavoro vengono erogate per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL- sostituisce il 70 quinquies)

1. In applicazione dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, viene prevista una specifica indennità, determinata su base annua, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti;
2. Ai fini del riconoscimento dell' indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese. Tali indennità saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto formale dal dirigente d'area o competente titolare di P.O./E.Q., possibilmente all'inizio dell'anno e secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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.

Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono :

1) responsabilità di conduzione e coordinamento di squadre di lavoratori con riferimento alle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori o Funzionari;

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten signature]



Comune di Monselice

Provincia di Padova

2) responsabilità di ambito di intervento che si ritiene di peso maggiore rispetto alle precedenti e viene individuata per il servizio manutenzione strade, ambiente, protezione civile..... attribuendola a coloro che hanno la responsabilità di atti vari e coordinare il personale (su indicazione e disposta dall'autorità competente) in caso di emergenza o di necessità di pronto intervento.

La misura del compenso di cui al punto 1) è fissata in euro 1.000 annue lorde mentre per il punto 2) Il valore di detta indennità viene stabilita in euro 1.200 annui lordi. (sempre commisurate al periodo di servizio).

4. Per gli incarichi riferiti alla responsabilità di procedimento o di progetto particolarmente complesso, da attribuirsi con atto formale annuale, viene stabilito un limite di budget annuo non superiore ad euro 27.000,00. L'ente procede annualmente alla relativa individuazione come indicato al comma 2). I dipendenti dovranno essere individuati di norma all'interno dell'Area dei Funzionari ed EQ e l'indennità dovrà avere un importo in linea con le previsioni contrattuali (comunque commisurata al periodo di servizio). In via residuale per particolari assunzioni di responsabilità potranno essere individuati anche dipendenti enti appartenenti all'Area degli Istruttori.

5. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità, nel rispetto dei contenuti di cui al punto 2) esclude la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.

6. Alla fine del periodo il Dirigente d'Area o competente titolare di P.O./E.Q., predispone una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta. Gli incarichi di cui al presente comma sono intesi qual i ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle Istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.

7. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza: le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

8. L'importo del fondo sarà suddiviso in applicazione delle pesature/livelli previste dal presente accordo dove si prevedono 3 livelli con punteggi 40 - 70 - 100. Tutti i dipendenti devono essere valutati e le relative specifiche responsabilità/compiti di responsabilità di lavoro possono essere classificate in un solo livello. Non sono ammesse valutazioni somma di più livelli. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro il valore massimo annuale di euro 3.000,00 ai sensi dell'art.



Comune di Monselice

Provincia di Padova

84 del CCNL 16/11/2022. Il calcolo delle quote spettanti sarà attuato tramite il prospetto sotto

ART. 84 DEL CCDI del 16/11/2022			
INDENNITA' SPECIFICA RESPONSABILITA'			
	1° LIVELLO	2° LIVELLO	3° LIVELLO
PUNTEGGIO	40	70	100
N. DIPENDENTI VALUTATI PER LIVELLO	X	Y	Z
PUNTI PER LIVELLO	40*X	70*Y	100*Z
PUNTI TOTALI PER LIVELLO	(40*X)+(70*Y)+(100*Z)		

IMPORTO FONDO (Euro)			
DIV. FONDO PER LIVELLO	(Importo fondo)/Punti Totali)*Punti per 1° livello	(Importo fondo)/Punti Totali)*Punti per 2° livello	(Importo fondo)/Punti Totali)*Punti per 3° livello
IMPORTO MENSILE INDENN.	(Fondo per 1° livello)/(numerodipendenti valutati n1° livello)/12	(Fondo per 2° livello)/(numerodipendenti valutati n 2° livello)/12	(Fondo per 3° livello)/(numerodipendenti valutati n 3° livello)/12

riportato.

13. Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- 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;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti



Comune di Monselice

Provincia di Padova

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 di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;

14. 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 effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni); nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca e vengono erogate di regola mensilmente.

15. 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.

16. I risparmi del budget contrattato costituiranno economie e in accordo con OO.SS. e RSU confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 24

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);



Comune di Monselice

Provincia di Padova

- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente d'Area e/o EQ del Settore competente.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente d'Area e/o EQ del Settore;

Art. 25

Welfare integrativo

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

Le risorse da destinare eventualmente al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, saranno definite dalle parti nell' accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse del Fondo.

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. 26

Indennità di servizio esterno

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

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. 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.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista la seguente indennità, non cumulabile con indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84-BIS CCNL 16.11.2022:



Comune di Monselice

Provincia di Padova

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 5.00

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.

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.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti dalla attestazione degli addetti del Servizio di Polizia locale, convalidata dal Responsabile dell'Area competente.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi .
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 27

Indennità di funzione del personale della polizia locale



Comune di Monselice

Provincia di Padova

2. 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.
3. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali.
 - Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Competente Dirigente/ Responsabile E.Q, 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.
 - 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. 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)
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - d) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - e) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - f) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - h) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - i) 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;
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022



Comune di Monselice

Provincia di Padova

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 28

Salute e sicurezza sul lavoro

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

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.

Art. 29

Innovazioni tecnologiche

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Comune di Monselice

Provincia di Padova

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 l'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.

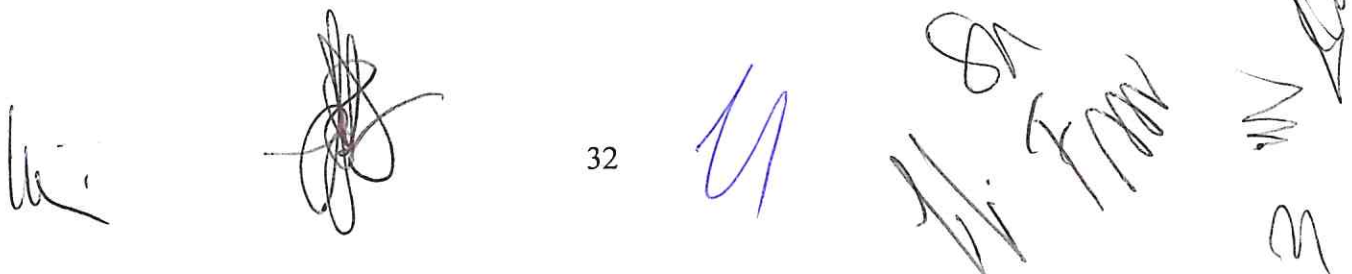
Art. 30 Formazione

L'Amministrazione provvede alla definizione dei Piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del personale", art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL, previo confronto con le OO e Rsu relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. I piani triennali di formazione confluiscono nell'apposita sezione del Piao. Il confronto sul piano formativo annuale deve avvenire entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento o comunque entro il termine di scadenza dell'approvazione del PIAO.

Art. 31 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.

32





Comune di Monselice

Provincia di Padova

la delegazione di parte datoriale di parte pubblica così composta:

Presidente Segretario Generale, avv. Mecca Virgilio

Componente Dirigente, Economico Finanziario, dott. Montin Maurizio

Componente Elevata Qualificazione, Settore Risorse Umane Rabachin Morena

12/12/2023

Montin 21/12/2023

Rabachin Morena 19/12/23

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Galletto Maurizio

OO.SS. Territoriale UIL FPL Magrini Michele

OO.SS. Territoriale CISL FP Maisto Franco

R.S.U. Aziendale Pepe Simone

R.S.U. Aziendale Tamiazzo Davide

R.S.U. Aziendale Ramanzin Emanuela

R.S.U. Aziendale Schiavon Alberto

R.S.U. Aziendale Trivellato Guido

12/12/23

19/12/23

Maisto 7.12.23

7.12.23

11/12/23

7.12.23

12/12/23

11/12/23