



Comune di **BORGORICCO**
Provincia di PADOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

"Le persone perfette non combattono, non mentono, non commettono errori e non esistono"
Aristotele



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 29/12/2023 alle ore 13:00 presso la residenza municipale del Comune di BORGORICCO, ha avuto luogo l'incontro tra:

1. **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente Segretario comunale Luca Morabito
Componente Dott. Giovanni Mazzocca
Componente Dott.ssa Veronica Spinello

2. **la delegazione sindacale:**

R.S.U. Cristiana Baldassa
R.S.U. Itala Bergamin
R.S.U. Daniele Brunello
R.S.U. Fabio Bettin
CISL FP Furlan Ettore (delegato Bettin)

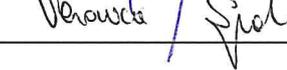
Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Segretario comunale
Componente Dott. Giovanni Mazzocca
Componente Dott.ssa Veronica Spinello



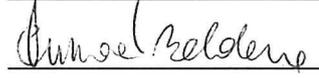




Per la delegazione sindacale:

CISL FP Per Furlan Ettore, delegato Bettin Fabio
R.S.U. Cristiana Baldassa
R.S.U. Itala Bergamin
R.S.U. Daniele Brunello
R.S.U. Fabio Bettin













Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – Disposizioni Generali.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione durata e decorrenza.....	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 4bis – Relazioni Sindacali.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 – Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)	7
Art. 6 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)	7
Art. 6 Bis – Valutazione Individuale.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
CAPO III – Progressioni economiche all’interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c).....	9
Art. 8 – Criteri generali.....	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità ..	9
Art. 9 – Principi generali.....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f).....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 12 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)	12
Art. 13 - Piani di Razionalizzazione.....	13
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale	13
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae).....	13
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa	14
Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale	15
CAPO VII – TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	16
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)	16
Art. 17bis – Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j)	16
Art. 17ter – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	18
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	18
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).....	18
Art. 19 – Reperibilità (art. 7 comma 4 lettere i k CCNL 16.11.2022 e art. 24 CCNL 21.5.2018)	18
Art. 20 – Lavoro straordinario (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)	18
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p)	18
CAPO II – Discipline Particolari.....	19
Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	19
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	19
Art. 24 – Lavoro somministrato.....	19
CAPO III – Welfare integrativo	19
Art. 25 - Le attività del “welfare integrativo”	19



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO IV – Disposizioni Finali	20
Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lettera m).....	20
Art. 27 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4 lettera t)	20
Art. 28 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).....	20
Art. 29 - Clausola finale	21
Allegato "A" Progressioni Economiche all'Interno delle Aree	22

[Handwritten signatures and initials]



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione durata e decorrenza

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 o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. 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.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4bis – Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

1. La determinazione annuale 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. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 6 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 6 Bis – Valutazione Individuale

1. Ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che potrà confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.



Comune di BORGORICO

Provincia di PADOVA

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO III – Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree (professionali) si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni economiche di cui all'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e in sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. I criteri e le modalità sono definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

Art. 9 – 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, di concerto con gli altri Responsabili e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
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 o compensi è riscontrato, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione con effetto dal 31/12/2023



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a. espletamento di **attività esposta a rischio**: euro **1,50** al giorno;
 - b. espletamento di **attività disagiata**: euro **1,50** al giorno;
 - c. espletamento di **maneggio valori**: vedi comma 3.C.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio/attività disagiate e maneggio valori:

a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:**

- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.

b) **ATTIVITÀ DISAGIATE:**

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
- prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
- svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
- svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevedibili dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

- prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
- prestazioni di lavoro che comportino l'esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga.

c) **MANEGGIO VALORI:**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa e non a servizi che comportino maneggio di valori di cassa: euro 2,50 al giorno.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del singolo Responsabile di Settore che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - 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;



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La specifica responsabilità:
- a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori;
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, con propria determinazione;
 - c. sono suddivise in quattro fasce da A a D (dove la fascia "A" ha maggior carico di responsabilità e la fascia "D" ha un carico di responsabilità base) cui corrispondono i seguenti coefficienti:
A: 1; B: 0.75; C: 0.5; D: 0.25;
 - d. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale;
 - e. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - f. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
3. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola, ovvero tacitamente riconfermate nel triennio di valenza del presente CCDI.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Settore ed è attribuita mediante propria determinazione. L'indennità così determinata è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Il Servizio del Personale provvede all'erogazione mensile delle indennità di responsabilità sulla base delle schede di attribuzione consegnate dai Responsabili di Settore.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.);
- compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.

Art. 13 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto dell'incarico EQ del Settore competente.

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae)

1. Le parti concordano che:
 - a. l'attribuzione selettiva di una quota pari al 30% delle risorse destinate annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - b. l'attribuzione selettiva di una quota pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i Settori dell'Ente, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale. Qualora il Settore non abbia raggiunto l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale, la performance organizzativa è assegnata agli altri settori che hanno conseguito almeno l'80% degli obiettivi.
3. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,80 su 1,00. In caso di valutazione inferiore a 0,80 la relativa quota verrà assegnata agli altri dipendenti del Settore.

Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

1. La quota di performance organizzativa viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto dell'Area (professionale). Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.

2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e del rapporto a tempo parziale.
3. Gli elementi di cui al precedente comma 2 determinano il coefficiente individuale di riparto il quale viene poi sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance organizzativa di Settore; il premio organizzativo individuale viene determinato dividendo l'importo della performance organizzativa di Settore con il coefficiente e di riparto di Settore e moltiplicato per il coefficiente individuale di settore.
4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Ferie	X	
Malattia (superiore ai 15 giorni all'anno)		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio - 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Permesso per donazione di sangue	X	
Permessi legge 104 portatori di handicap	X	
Permessi legge 104 per familiari	X	
Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)		X
Aspettativa sindacali		X
Permessi per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)	X	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista	X	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below it.]



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

Recupero lavoro straordinario	X	
-------------------------------	---	--

6. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, tenuto conto dell'assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, dell'eventuale rapporto a tempo parziale e delle assenze dal servizio così come disciplinate al precedente art. 15.
3. In attuazione dell'art. 81 del CCNL ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale così determinato:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

- a) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è **pari al 10% del personale a tempo indeterminato** con arrotondamento all'unità superiore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,9. A parità di punteggio la maggiorazione del premio verrà assegnata al dipendente che non l'ha percepita nell'anno precedente e che ha riportato la maggior valutazione media nel biennio precedente.

In caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.

- b) La quota di performance individuale, al netto della quota riservata alla maggiorazione di cui al comma 3, viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto dell'Area (professionale). Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.

- c) Il premio individuale di ciascun dipendente suddiviso per Settore verrà determinato come segue:

1. per ogni dipendente viene calcolato il coefficiente di riparto ottenuto come prodotto della valutazione, della presenza in servizio (calcolata come specificato al precedente art. 15, c. 3) e del tempo di lavoro (tempo pieno o part-time come specificato al precedente comma 4);
2. il coefficiente individuale di riparto viene sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance individuale di Settore;



Comune di BORGORICO

Provincia di PADOVA

3. il premio individuale viene determinato dividendo l'importo della performance di settore di cui al precedente comma 4, con il coefficiente di riparto di settore di cui al precedente punto 2 e moltiplicato per il coefficiente individuale;
4. successivamente viene determinata la maggiorazione del 30% calcolata sul valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e attribuita secondo quanto disposto dal comma 3 del presente articolo;
5. le eventuali economie dell'accantonamento del premio di maggiorazione viene ripartita proporzionalmente ai coefficienti di cui al precedente punto 1;
6. la performance individuale è ottenuta come somma degli importi di cui al punto 4, punto 5 e punto 6.

CAPO VII – TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base al sistema di misurazione e valorizzazione della performance e al regolamento per l'istituzione delle P.O. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente con eventuale istituzione di fasce di valutazione;
 - c. gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - d. le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n)

1. 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 (professionale), 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 nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - Ulteriori situazioni di particolare necessità valutate di volta in volta dall'amministrazione.

Art. 19 – Reperibilità (art. 7 comma 4 lettere i k CCNL 16.11.2022 e art. 24 CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Art. 20 – Lavoro straordinario (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)

1. In applicazione all'art. 32 comma 3 e art. 7, comma 4, lettere s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p)

1. In applicazione dell'art. 36 e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo di 45 minuti (da considerarsi come 15 minuti prima o mezz'ora dopo dell'orario di inizio e fine lavoro), nell'orario mattutino e pomeridiano. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro due mesi dalla maturazione dello stesso, o secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore. L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in via non esaustiva, come previsto dall'art. 36, comma 4 del CCNL 21.05.2021, sono favoriti 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;



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- 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
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (professionali).
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno ~~270~~ 180 giorni, nell'arco dell'anno solare.

Art. 24 – Lavoro somministrato

1. Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni, nell'arco dell'anno solare ed abbia partecipato alla concreta assegnazione di obiettivi di performance ed effettivo raggiungimento dei medesimi.

CAPO III – Welfare integrativo

Art. 25 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Le parti si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Per l'anno 2023, le parti concordano di destinare quota parte del Fondo di cui all'art.79 comma 2 CCNL 16.11.2022, pari € 2.300,00 per le iniziative di cui al comma 1 lettera a) .in buoni alimentari.
3. Per gli anni successivi al 2023 si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione delle risorse da destinare per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 27 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4 lettera t)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano 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:
 - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
 - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 28 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.

Art. 29 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, anche per gli anni successivi qualora non modificato o disdettato dalle parti.



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

Allegato "A" Progressioni Economiche all'Interno delle Aree

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (PROFESSIONALI)

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse aggiuntive, distinte per Area (professionale), destinate alle nuove progressioni economiche, con prelevamento delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1-bis, del CCNL.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni economiche, il Servizio personale provvede alla pubblicazione all'Albo pretorio on line, per 10 giorni consecutivi, di un avviso interno, destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale viene indicato il numero di "differenziali stipendiali" attribuiti a ciascuna area (professionale).
3. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare le eventuali valutazioni somministrate da precedenti amministrazioni pubbliche ed eventuali attestazioni che certificano l'anzianità di servizio presso altre amministrazioni pubbliche, se non già presentati.
4. La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento.
5. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Requisiti di accesso - possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - a. negli ultimi **3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori 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.
7. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area (professionale), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. incidenza della **valutazione** **90% (>40%):**
 - 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;
 - qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
 - b. incidenza **esperienza professionale** **10% (<40%):**



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

-
- Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto ogni anno di permanenza nell'attuale profilo di inquadramento.
8. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.
 9. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano-di età.
 10. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza dei Lavoratori da parte del Servizio Personale. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

