



# COMUNE DI MASSANZAGO

PROVINCIA DI PADOVA

Prot. n. \_\_\_\_\_  
Del \_\_\_\_\_

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 97

### OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

L' anno **duemilaventitre** addì **ventisette** del mese di **ottobre** alle ore **13:30**, nella sala destinata alle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

|                   |             |          |
|-------------------|-------------|----------|
| SCATTOLIN STEFANO | SINDACO     | Presente |
| SCHIAVON SABRINA  | VICESINDACO | Assente  |
| CAMPELLO FRANCO   | ASSESSORE   | Presente |
| FORT ANTONELLA    | ASSESSORE   | Assente  |
| GALLO ALFIO       | ASSESSORE   | Presente |

Partecipa alla seduta il Sig. Peraro Paola in qualità di Segretario Generale.

Il Sig. SCATTOLIN STEFANO nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta.

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- con deliberazione della Giunta Comunale n.92 del 10/10/2023 sono stati forniti indirizzi alla delegazione trattante per la destinazione delle risorse di parte stabile e variabile;  
-con determinazione n. 117 del 11/10/2023 è stato costituito definitivamente il fondo per le risorse decentrate di parte stabile e di parte variabile per l'anno 2023;

DATO ATTO che a conclusione delle trattative svolte dalla delegazione di parte pubblica e di parte sindacale in data 26/10/2023 è stata sottoscritta la preintesa **Allegato A)** sull'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate–contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 annualità economica 2023;

VISTA la relazione tecnico–contabile alla preintesa redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario (**Allegato B)** e il parere favorevole del Revisore dei Conti del 27/10/2023 (**Allegato C)**, reso ai sensi dell'art.8–7° comma-del C.C.N.L. 16/11/2022;

RITENUTO, quindi, di autorizzare, ai sensi dell'art.8, comma 7, del CCNL 16/11/2022, la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2023 come da **Allegato A**;

PRECISATO che il fondo, come costituito con la determinazione n. 117 del 11/10/2023 rispetta i limiti previsti dalla normativa vigente;

VISTO l'art.40 bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, che impone alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria certificate dagli organi di controllo in materia di contrattazione integrativa;

RICHIAMATO l'art.11, comma 8, lett. c) del D.Lgs. n.150/2009, che obbliga le Amministrazioni a pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito "l'ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti";

VISTI ED ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49–1° comma del D.Lgs.n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni e la relazione tecnico–contabile alla preintesa redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

VISTO lo Statuto Comunale;

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

VISTO il D.Lgs.165/2001;

VISTO il D.Lgs.267/2000;

CON l'assistenza del Segretario Generale, ai sensi dell'art.97 del D.Lgs.n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

### DELIBERA

1. di autorizzare, ai sensi dell'art.8, comma 7, del CCNL 16/11/2022, la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 e dell'Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2023 come da documento **Allegato A**;
2. di precisare che sono state acquisite la relazione tecnico-contabile alla preintesa redatta dal Responsabile del servizio finanziario come da documento **Allegato B** ed il parere favorevole del Revisore dei Conti come da documento **Allegato C**, resi ai sensi dell'art.8, 7° comma, del C.C.N.L. 16/11/2022;
3. di trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, ai sensi dell'art.8, comma 9, del C.C.N.L. 16/11/2022 del comparto Autonomie locali;
4. di effettuare le pubblicazioni sul sito istituzionale di cui all'art.40bis, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001e s.m.i. e all'art.11, comma 8, lett. c) del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
5. di dare mandato ai Responsabili di Area di dare attuazione agli istituti previsti dal CCDI;
6. di assolvere l'obbligo della pubblicazione del presente provvedimento, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ente, in adempimento a quanto disposto dal D.lgs.n.33/2013;
7. di dichiarare, con separata votazione che riporta il medesimo esito, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, dell'art.134, comma 4, del T.U.-D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

\*\*\*\*\*

### LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui sopra;

VISTI i pareri tecnico e contabile formulati dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 e 147/bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

DATO ATTO che, in ordine alla presente proposta di deliberazione, il Segretario Generale non ha sollevato alcun rilievo in ordine alla conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97, comma 2° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti favorevoli unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione così come formulata.

Successivamente, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Altresì, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 27-10-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
ZORZETTO MICHELA

\*\*\*\*\*

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 27-10-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
ECONOMICO FINANZIARIO  
ZORZETTO MICHELA

\*\*\*\*\*

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
SCATTOLIN STEFANO

IL SEGRETARIO GENERALE  
Peraro Paola

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Reg. pubbl. n. \_\_\_\_\_

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Messo che copia della presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio comunale per la pubblicazione di 15 gg. consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Massanzago, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
Peraro Paola

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata a norma di legge all'Albo pretorio, senza riportare denunce di illegittimità, è divenuta ESECUTIVA il \_\_\_\_\_.

Massanzago, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
Peraro Paola

---

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)**  
**PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**  
(ente senza dirigenza)

In data 30/10/2023 alle ore 12.00 presso la residenza del Comune di Massanzago, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – PERARO PAOLA – Segretario comunale

Componente – ZORZETTO MICHELA – Responsabile Settore Economico-Finanziario

- **la delegazione sindacale:**

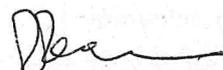
- Furlan Ettore – rappresentante sindacale per la CISL FP
- Bucci Michele – componente R.S.U
- Dell'Orto Michela – componente R.S.U
- Bernardi Beatrice – componente R.S.U
- Perin Marco - componente R.S.U

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 – PERARO PAOLA

Componente – ZORZETTO MICHELA

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**Per la delegazione sindacale:**

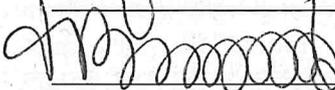
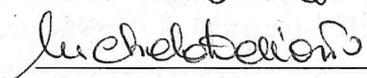
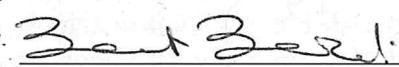
OO.SS. CISL – FP – FURLAN ETTORE

R.S.U. Aziendale – BUCCI MICHELE

R.S.U. Aziendale – DELL'ORTO MICHELA

R.S.U. Aziendale – BERNARDI BEATRICE

R.S.U. Aziendale – PERIN MARCO

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

### INDICE:

|   |    |
|---|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....  | 4  |
| CAPO I – Disposizioni Generali .....  | 4  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....  | 4  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....   | 5  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....  | 5  |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....   | 6  |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....   | 7  |
| CAPO I – Risorse e Premialità .....   | 7  |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....  | 7  |
| Art. 6 – Istituti contrattuali .....  | 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  |
| Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi .....                | 9  |
| CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree .....  | 9  |
| Art. 9 – Criteri generali .....   | 10 |
| CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità .....               | 10 |
| Art. 10 – Principi generali .....   | 10 |
| Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....  | 11 |
| Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità .....   | 13 |
| CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....  | 15 |
| Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....   | 15 |
| Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge .....  | 15 |
| CAPO VI – Performance e Premio individuale .....  | 16 |
| Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale .....   | 16 |
| Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa .....  | 17 |
| Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale .....   | 18 |
| CAPO VII – Incarichi di Elevata Qualificazione .....  | 19 |
| Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ..... | 19 |
| Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....   | 20 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....  | 21 |
| CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO .....  | 21 |
| Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....   | 21 |
| Art. 20 – Reperibilità .....  | 21 |
| Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore .....  | 21 |

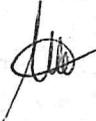
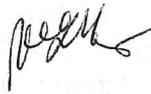


# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

|  |    |
|--|----|
| Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale .....                 | 22 |
| Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....                    | 22 |
| CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI .....                         | 23 |
| Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....     | 23 |
| Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato ..... | 23 |
| Art. 26 – Lavoro somministrato .....                                 | 23 |
| CAPO III – Welfare integrativo .....                                 | 23 |
| Art. 27 - Le attività del “welfare integrativo” .....                | 23 |
| CAPO IV – Disposizioni Finali .....                                  | 23 |
| Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro .....                        | 24 |
| Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....                              | 24 |
| Art. 30 - Clausola finale .....                                      | 24 |




# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
  - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 07/03/2015;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 04/10/2017;
  - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI 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; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.



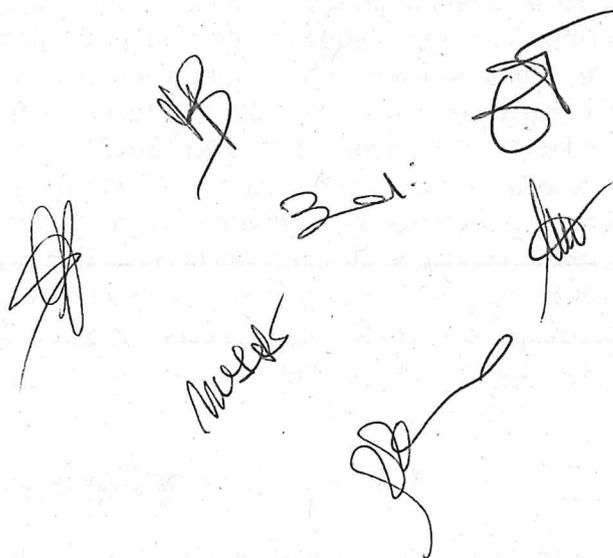
# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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





# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – Risorse e Premialità

##### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 117 del 11/10/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

##### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
  - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
  - f) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree,



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

- finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
- g) "assegnazione ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al precedente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
  - h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
  - i) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022);
  - j) tutte le altre risorse utilizzabili ai sensi dell'articolo 80, comma 2, CCNL-2022.

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

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

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



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale;
  - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
**Per l'anno 2023**, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 117 del 11/10/2023, ammontano a euro 67.060,58, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
  - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti.
3. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

**CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree**  
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

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

### Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| Area operatori esperti                  | Importo ogni differenziale stipendiale: <b>euro 650</b>  | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori                         | Importo ogni differenziale stipendiale: <b>euro 750</b>  | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari- elevate qualificazioni | Importo ogni differenziale stipendiale: <b>euro 1600</b> | Numero massimo: 6 |

2. Le progressioni economiche (art. 14, comma 3, CCNL-2022) potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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

#### Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

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

### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

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

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

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



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

### 3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

### 3.b. Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento ordinario di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza.

### 3.c. Maneggio valori

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

- Economo comunale;



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- 3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- 4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

### **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da riscontrare con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. I Responsabili di Settore coinvolti



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

- nell'assegnazione degli specifici incarichi, con l'ausilio del Segretario Comunale, provvederanno alla individuazione delle unità di personale interessate al riparto anche con l'eventuale coinvolgimento di dipendenti di più settori, a seconda della peculiarità di alcuni incarichi caratterizzati da mansioni trasversali tra i settori stessi dell'ente.
3. Le fattispecie delle indennità per specifiche responsabilità alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono esclusivamente quelli previsti nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
  4. Viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (allegato B) ai quali risultano essere associati i seguenti importi annui dell'indennità:

| Criteri di determinazione  | Importo annuo lordo € |
|--|-----------------------|
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 1 fattispecie di responsabilità  | 300,00                |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 2 fattispecie di responsabilità  | 750,00                |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 3 fattispecie di responsabilità  | 1.000,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 4 fattispecie di responsabilità  | 1.250,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 5 fattispecie di responsabilità  | 1.500,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 6 fattispecie di responsabilità  | 1.750,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 7 fattispecie di responsabilità  | 1.900,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 8 fattispecie di responsabilità  | 2.250,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 9 fattispecie di responsabilità  | 2.650,00              |
| Presenza, nella posizione funzionale, di n. 10 fattispecie di responsabilità | 3.000,00              |

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

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

### CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

#### Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

PO o EQ del Settore competente. Per l'erogazione dei sopracitati compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali destinati alle PO o incaricati EQ vi provvede il Segretario Comunale.

### CAPO VI – Performance e Premio individuale

#### Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano:
  - a) l'attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
  - b) L'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto, previa verifica che ogni Settore/Servizio abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnateli dalla Giunta Comunale. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,8 su 1,00. In caso di valutazione inferiore a 0,80 la relativa quota verrà assegnata agli altri dipendenti del Settore/Servizio.
3. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

| <i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>   | <i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i> | <i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i> |
|---|--|--|
| <i>Ferie</i>  | X  |  |
| <i>Improrogabili esigenze di servizio (con ordine del responsabile)</i> | X  |  |
| <i>Malattia</i>   |  | X  |
| <i>Infortunio</i>   | X  |  |
| <i>Lutto</i>  | X  |  |



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

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

4. Il compenso sarà altresì riproporzionato in caso di prestazioni ad orario ridotto.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate costituiscono economia non utilizzabile.

### 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/Servizio, senza tenere conto delle categorie. 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.
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/Servizio; tale somma costituirà il divisore della quota di performance organizzativa di



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

Settore/Servizio; il premio organizzativo individuale viene determinato dividendo l'importo della performance organizzativa di Settore/Servizio con il coefficiente e di riparto di Settore/Servizio e moltiplicato per il coefficiente individuale di Settore/Servizio.

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 fattispecie riportate al precedente art. 14 comma 3.
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 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 non sia inferiore a 0,80 su 1,00 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 agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato 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 ha la maggiore presenza di giornate in servizio, computando le ferie come presenza. 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.



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

4. Il premio individuale di ciascun dipendente suddiviso per Settore/Servizio verrà determinato come segue:
- 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);
  - il coefficiente individuale di riparto viene sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore/Servizio; tale somma costituirà il divisore della quota di performance individuale di Settore/Servizio;
  - il premio individuale viene determinato dividendo l'importo della performance di Settore/Servizio di cui al precedente comma 4, con il coefficiente di riparto di Settore/Servizio di cui al precedente punto 2 e moltiplicato per il coefficiente individuale;
  - 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;
  - le eventuali economie dell'accantonamento del premio di maggiorazione viene ripartita proporzionalmente ai coefficienti di cui al precedente punto 1;
  - la performance individuale è ottenuta come somma degli importi di cui al punto 4, punto 5 e punto 6.
5. Per l'annualità 2023 si rinvia altresì all'allegato C) "*Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 – parte variabile del fondo risorse*", che unitamente al presente contratto viene approvato quale parte integrante e sostanziale dello stesso".
6. Per l'annualità 2023 le risorse destinate a remunerare la performance individuale (compreso il premio individuale) e l'eventuale performance organizzativa, non devono risultare inferiori per più del 20% delle somme destinate per i medesimi istituti nel corso dell'anno 2022 (compresa la quota della performance contrattata per finanziare i progetti).

### CAPO VII – Incarichi di Elevata Qualificazione

#### **Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

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

- Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
  - L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le E.Q. da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q.;  
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
  - Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15 e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
  - Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4 del CCNL 2022.

### **Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato** art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

- Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.45 del d.lgs. n. 36/2023;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

##### **Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - c. 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;
  - d. situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo.

##### **Art. 20 – Reperibilità**

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
  - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
  - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
  - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

##### **Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

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

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.

### **Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale**

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

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

### **Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - un'ora (da considerarsi come mezz'ora prima o mezz'ora dopo dell'orario di inizio e fine lavoro) di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
  - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente; l'eventuale credito orario verrà azzerato il 31.12 dell'anno di competenza;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

### CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

#### Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

#### Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

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

#### Art. 26 – Lavoro somministrato

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

### CAPO III – Welfare integrativo

#### Art. 27 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

### CAPO IV – Disposizioni Finali



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

### Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

### Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, 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. 30 - 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, qualora non modificato o disdettato dalle parti.



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

Allegato "A" al CCI 2023/2025

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ALL'INTERNO DELLE AREE**  
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica; non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% per Area, con arrotondamento per eccesso, dei dipendenti potenziali beneficiari (aventi i requisiti per concorrere alla selezione);
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 9) da parte



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

### Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

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

| CRITERIO<br>Lettera d)   | INCIDENZA<br>PERCENTUALE |
|--|--------------------------|
| <b>VALUTAZIONE:</b><br>Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite <b>nel triennio</b> precedente l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, la valutazione è da considerarsi pari a zero e la stessa concorre alla media del triennio. In ogni caso l'ammissione o la non ammissione alla selezione deve essere adeguatamente motivata. | 60 %                     |
| <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b><br>Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni.   | 40 %                     |



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

### CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

Allegato "B" al CCI 2023/2025

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

| NUM. | COMPITI   |
|------|---|
| 1.   | Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi |
| 2.   | Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);   |
| 3.   | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;   |
| 4.   | Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;   |
| 5.   | Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;   |
| 6.   | Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;  |
| 7.   | Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;   |
| 8.   | Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;   |
| 9.   | Personale addetto ai servizi di protezione civile;  |
| 10.  | Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;   |
| 11.  | Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;  |
| 12.  | Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;  |
| 13.  | 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.  |
| 14.  | Responsabilità di conseguimento di obiettivi/ risultati/ programmi/ piani di attività specifici   |
| 15.  | Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi   |
| 16.  | Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche  |
| 17.  | Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse e beni dell'Ente  |
| 18.  | Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili   |
| 19.  | Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori   |
| 20.  | Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni specialistiche ( si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)  |
| 21.  | Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)   |
| 22.  | Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/ determinazioni del responsabile   |
| 23.  | Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara   |

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



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

Allegato "C" al CCI 2023/2025

Tabella - Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2023

| Descrizione  | Importo          |
|--|------------------|
| Indennità di comparto ( art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018               | 8.642,00         |
| Progressioni orizzontali ( art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018) storiche | 27.379,00        |
| <b>Totale</b>  | <b>36.021,00</b> |

### Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

| Descrizione   | Importo  |
|---|----------|
| Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)<br>indennità di rischio: € 1.248,00, maneggio valori: € 624,00, disagio:<br>€ 624,00 | 2.469,00 |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 16.11.2022)   | 7.120,84 |
| Progressioni economiche all'interno della (art. 14 CCNL 16.11.2022)   | 6.750,00 |
| performance collettiva di cui al punto 3 del presente verbale   |          |



COMUNE DI MASSANZAGO  
Provincia di Padova

|  |                  |
|--|------------------|
| Incentivi funzioni tecniche (art. 45 DLgs 36/2023)                                   | 26.433,00        |
| Incentivi per recupero evasione IMU (art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018) | 4.527,00         |
| Performance individuale **   | 5.920,12         |
| Performance organizzativa**  | 13.813,62        |
| <b>Totale performance **</b>   | <b>19.733,74</b> |
| <b>Totale</b>  | <b>67.060,58</b> |

**Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo:**

| Descrizione                      | Importo           |
|----------------------------------|-------------------|
| Somme non regolate dal contratto | 36.021,00         |
| Somme regolate dal contratto     | 67.060,58         |
| <b>Totale</b>                    | <b>103.081,58</b> |

*[Handwritten signatures and initials]*



# COMUNE DI MASSANZAGO

## Provincia di Padova

---

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**Parte pubblica:**

Presidente – PERARO PAOLA

Paola Peraro

Componente – ZORZETTO MICHELA

Michela Zorzetto

**Parte sindacale:**

OO.SS. Territoriale CISL FP – FURLAN ETTORE

Ettore Furlan

R.S.U. Aziendale

– BUCCI MICHELE

Michele Bucci

R.S.U.

– DELL'ORTO MICHELA

Michela Dell'Orto

R.S.U.

– BERNARDI BEATRICE

Beatrice Bernardi

R.S.U.

– PERIN MARCO

Marco Perin

