



COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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

In data 29 dicembre 2023 alle ore 13.00 presso la residenza del Comune di Montegaldezza, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente –Segretario Comunale

Componente responsabile area contabile dott. Pierobon Matteo

Segretario Nadia Savoldelli

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale FPCGIL Debora Calderaro

R.S.U. Ente

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

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Segretario




Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale FPCGIL

R.S.U. Ente





COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica *certificata*: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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) il d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) il d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e **successive** modificazioni ed **integrazioni**;
 - 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) il **Regolamento** sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da **ultimo** - con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 05.07.2004;
 - g) Il **vigente** Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 67 del 12.10.2015;
 - h) I CCNL comparto **Regioni-Autonomie** Locali **sottoscritti** in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti **ancora** applicabili.



COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldella.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldella.vi.it

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.

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 MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica *certificata*: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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**.

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 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.



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldella.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldella.vi.it

Art. 6 – Istituti contrattuali

- I. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al **personale** dipendente, i seguenti incentivi economici:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla **performance** individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) **indennità** per specifiche **responsabilità**, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) **indennità** di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi **previsti** da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di **quanto** stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - m) “**assegno** ad personam” in caso di **progressione** verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento **fondamentale** (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare **integrativo**, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di **convenzione** (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).



COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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:
 - **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**;



COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

- 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** ammontano a **euro 28.526,81**, comprendenti le risorse necessarie per corrispondere:
- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) sopra riportate costituiscono la spesa **massima** possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente a reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del **medesimo** anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un **incremento** automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

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

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

Art. 9 – Criteri generali

1. L'**istituto** della progressione economica all'interno dell'area 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



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldella.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldella.vi.it

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

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldella.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldella.vi.it

2. La progressione economica, viene **attribuita** a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
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**";
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 **opportunitamente** rapportati alle **percentuali** di **part-time** e agli eventuali mesi di servizio, con le **eventuali eccezioni** di **seguito** specificate.



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
3. 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).
4. 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 **sfavorevoli**, ai fini del recupero psico-fisico di **luogo, tempi e modi**, tali da condizionare in senso



COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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.

Le parti concordano nell'istituire un gettone di chiamata pari all'importo di Euro 40,00 per ogni richiesta di intervento che comporti il rientro in servizio, oltre il normale orario di lavoro per necessità ed urgenze. La richiesta dovrà essere poi debitamente motivata dal Responsabile di EQ. Oltre al diritto di chiamata al dipendente verrà corrisposto il compenso lavoro straordinario sulla base delle timbrature effettuate.

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;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, o altri dipendenti individuati dai responsabili di area;

- 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.
- 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 annualmente o 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, una volta superato il periodo di prova, per un importo non superiore a € 2.350,00 per il personale inquadrato nell'Area degli **Istruttori**, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i criteri riportati nell'allegato B) e i seguenti:
 - 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 EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

- 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. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
 4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e **sostanziale** del presente CCI;
 5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono **proporzionate** all'orario e ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene **conteggiato** come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - 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;
 6. Le **somme** eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi **avanzate** vengono destinate ad **aumentare** la performance **individuale** nel **medesimo** anno.



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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 di cui all’art. 43 della legge 449/1997

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

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

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

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

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell’art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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 PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il **segretario** comunale.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del **Responsabile PO** del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare **integrativo**, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse **decentrate**, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
Le modalità di erogazione della performance **individuale** sulla base delle valutazioni **ottenute** dai dipendenti con gli strumenti previsti nel **sistema di valutazione** sono le seguenti:
 - a) Una volta che il **servizio personale** ha comunicato il **budget** di settore, il Responsabile P.O. o EQ procede alla **valutazione**, di norma, entro il mese di aprile dell'anno **successivo**, sulla base del vigente **sistema di misurazione** e valutazione della **performance**;
 - b) L'**erogazione** delle somme ai **dipendenti** verrà **effettuata** dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali di ciascun **dipendente**, e **moltiplicando** infine il risultato per il **punteggio** individuale;



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldella.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldella.vi.it

- c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del Ccnl 16/11/2022) 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 20% del personale a tempo indeterminato **presente** in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore;

In eventuali situazioni di parità di **punteggio** si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- Media delle **valutazioni conseguite** nei due anni antecedenti;
- Non aver mai percepito la maggiorazione;
- Minore età anagrafica;

Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche 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 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		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	



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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	
Recupero lavoro straordinario	X	

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

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

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

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il **servizio** esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia **superiore** almeno alla metà dell'**orario** di lavoro.



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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

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

Art. 16 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente, sulla base delle indicazioni della conferenza dei Sindaci della convenzione in essere.

Capo VIII – 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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei **punteggi attribuiti alle posizioni organizzative** e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio **ottenuto** dalle singole posizioni organizzative.



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- d) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

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

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



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

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:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 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 potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la **rotazione** tra più soggetti, anche volontari;
2. Per le giornate **eccedenti** le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.



COMUNE DI MONTEGALDELLE

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

Art. 21 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera d) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1° aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
 - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2024, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:
 - a) Polizia locale;
3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione, verificano con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 22 – 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 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 180 annue.

Art. 23 – 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);



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

- 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. 24 – 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:
 - 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 25 – Orario multiperiodale

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata **contestualmente** di anno in anno;
2. I periodi di **maggiore** e minore carico di **lavoro** sono, di **norma** e rispettivamente, di 13 **settimane** l'uno;



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldella.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldella.vi.it

3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

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

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia locale;

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

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



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica **certificata**: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

- Piano di Sicurezza.
- d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di **ciascun delegato** alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 28 – Innovazioni tecnologiche

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

1. In **applicazione** all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della **necessità** di incrementare e **mantenere** la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura **proposta** alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del **Codice CAD**, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 29 – Buoni pasto

art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021

A partire dal 1° gennaio 2024 i buoni pasto saranno erogati in formato elettronico ed il valore **economico** sarà di 7,00 euro per tutto il personale, previa accordo con attività economiche del paese.

Art. 30 - Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere **mutualistico**, ai sensi delle vigenti disposizioni, **possono** concedere **benefici** di natura **assistenziale** e **sociale** in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- spese carburante



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

- spese mediche;
 - spese libri scolastici;
3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

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 stanziato per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi TRE 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, o dell'assunzione presso l'ente comune di Montegaldezza;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

- possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. 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;
 10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
 11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati tramite il portale del rileva presenze da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono **presentare** istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al **servizio** Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi **punteggi**, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
 12. I dipendenti **incaricati** di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
 13. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	0	0	0	
Istruttori	0	0	0	
Funzionari e EQ	0	0	0	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	0,00	

14. Per l'anno 2024 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	0	0	0	
Istruttori	2	1.500,00	1.500,00	
Funzionari e EQ	0	0	0	



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

COSTO COMPLESSIVO	EURO	1.500,00*
--------------------------	-------------	------------------

15. Per l'anno 2025 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	0	0	0	
Istruttori	1	750,00	750,00	
Funzionari e EQ	0	0	0	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	750,00*	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

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

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

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Somma algebrica diviso tre.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	8 punti all'anno, per massimo 5 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento e nella medesima fascia economica o differenziale stipendiale.

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 anzianità di servizio presso il comune di Montegaldezza;



COMUNE DI MONTEGALDELLA

Provincia di Vicenza

36047 – Via Roma n. 19

Tel. 0444.635151- 636012 Fax 0444.635124

posta elettronica certificata: montegaldezza.vi@cert.ip-veneto.net

Partita IVA e cod. fiscale 00546830241

www.comune.montegaldezza.vi.it

2. dipendente che si trova in categoria economica inferiore;
3. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
4. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
5. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
6. Dipendente più anziano di età.

Allegato "B" al CCI 2023/2025

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

COMPITI	IMPORTO MASSIMO
Compiti legati alla gestione e tenuta del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi	Fino a Euro 350,00
Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ufficiale elettorale	Fino a Euro 350,00
Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	Fino a Euro 350,00
Personale addetto ai servizi di protezione civile;	Fino a Euro 350,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento amministrativo e contabile in procedimenti complessi dell'Ufficio Lavori pubblici, Urbanistica ed edilizia privata	Fino a euro 2.000,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento amministrativo e contabile in procedimenti complessi dell'Ufficio amministrativi con relazione esterne	Fino a euro 2.000,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento amministrativo e contabile in procedimenti complessi dell'Ufficio ragioneria tributi e personale	Fino a euro 2.300,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento amministrativo e contabile in procedimenti complessi dell'Ufficio anagrafe, elettorale servizio scolastico e servizi sociali con relazioni esterne	Fino a euro 2.000,00

