

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

GIURIDICO 2023-2025
ECONOMICO 2023

PARTE GIURIDICO 2023-2025.....	2
Titolo I – Disposizioni generali	2
Art. 1 – Ambito di applicazione e durata.....	2
Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato.....	2
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo.....	2
Titolo II – i premi e le indennità.....	3
Art. 4 – i premi legati alla performance	3
Art. 5 – i premi legati alla performance finanziati dall'art. 79, comma 4, del CCNL 16/11/2022	3
Art. 6 – progressioni economiche all'interno delle aree	4
Art. 7 – indennità di turno e di servizio esterno della Polizia Locale	4
Art. 8 – incentivi per le funzioni tecniche.....	4
Art. 9 – altre indennità previste dal CCNL.....	5
Art. 10 – retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni.....	5
Art. 11 – Proventi delle violazioni al codice della strada	5
PARTE ECONOMICA 2023.....	6
Titolo III – Utilizzo del fondo per le risorse decentrate.....	6
Art. 12 – presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili	6
Art. 13 – Le progressioni economiche all'interno delle aree	6
Art. 14 – quote del fondo per le risorse decentrate già destinate e disponibili	7
Titolo IV – Disposizioni finali.....	7
Art. 15 – disposizioni finali	7

PARTE GIURIDICO 2023-2025

Titolo I – Disposizioni generali

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2023. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 21/05/2018.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla 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 essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si base la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima 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 per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II – i premi e le indennità

Art. 4 – i premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa approvato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua dal fondo per le risorse decentrate, una volta che sono state corrisposte tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.
3. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/22, al 30% del personale che consegue la valutazione più elevata ai fini della performance individuale è corrisposta una maggiorazione del relativo premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 30% si calcola sui dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento della frazione, per eccesso, all'unità superiore. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse (es. Posizioni organizzative, dipendenti con servizio inferiore a 6 mesi).
4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale se, nell'anno di riferimento, la durata del rapporto di lavoro sia pari o superiore a 6 mesi. Per le frazioni di anno pari o superiori a 6 mesi, il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato.
5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 5 – i premi legati alla performance finanziati dall'art. 79, comma 4, del CCNL 16/11/2022

1. Le risorse variabili previste ai sensi dell'art. 79, c. 4, del CCNL 16/11/2022 verranno distribuite, ove previste nel fondo, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi approvati con il PIAO – piano delle performance e valutati dal nucleo di valutazione.
Le risorse verranno distribuite sulla base dei seguenti parametri:
 - grado di raggiungimento dell'obiettivo;
 - apporto del dipendente valutato dalla posizione organizzativa con un parametro compreso tra 0 e 100. Con valutazione inferiore a 60 non viene attribuito alcun premio. Per la declaratoria dei punteggi si fa riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance (punto 4 "Misurazione e valutazione del comportamento organizzativo") approva con DGC n. 49 del 24/07/2020);
 - periodo di servizio nell'anno (minimo sei mesi);
 - percentuale di part-time.
2. Gli obiettivi regolamentati dal presente articolo non concorrono alla valutazione della performance individuale ed alla ripartizione delle risorse genericamente destinate a tale istituto.

Art. 6 – progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, c. 4, lett. c), e art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato–parte economica che finanzia il presente istituto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti definiscono, nell'ambito del contratto decentrato economico, le risorse da destinare annualmente a questo istituto e il numero di differenziali per ciascuna area garantendo, in ogni caso, che i beneficiari non superino il 50% degli aventi diritto.
4. Requisiti per le progressioni economiche all'interno delle aree:
 - a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dall'14, comma 2, lett. a), del CCNL 16/11/2022.
5. Il contratto decentrato economico definisce annualmente il numero di differenziali da attribuire per ciascuna area.
6. Ai fini del riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree si considerano:
 - 80 punti proporzionali alla media della valutazione dell'ultimo triennio nell'ambito dei dipendenti appartenenti a ciascuna area. Non possono partecipare alla progressione i dipendenti che non hanno la valutazione almeno triennale.
 - 20 punti per l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo: due punti per anno
7. In caso di parità di punteggio la progressione viene attribuita prioritariamente ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio e in ulteriore subordine a quello più anziano di età anagrafica.
8. La procedura selettiva prevista dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 viene effettuata dall'ente sulla base dei risultati della performance individuale.

Art. 7 – indennità di turno e di servizio esterno della Polizia Locale

1. Le indennità di turno è riconosciuta al personale della Polizia Locale in applicazione della convenzione con il Comune di Bovolone.
2. L'indennità di servizio esterno è riconosciuta al personale della Polizia Locale in convenzione con il Comune di Bovolone sulla base dei seguenti parametri:
 - 1,30 €/gg per i giorni feriali
 - 3,00 €/gg per i giorni festivi e notturni
 - 4,00 €/gg per i festivi notturni.

Art. 8 – incentivi per le funzioni tecniche

1. Le risorse variabili collegate agli incentivi per funzioni tecniche sono erogate sulla base dei regolamenti vigenti.

Art. 9 – altre indennità previste dal CCNL

1. Gli ulteriori istituti economici correlati al trattamento accessorio previsti dal CCNL non trovano applicazione.

Art. 10 – retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni

1. La retribuzione di risultato dei titolari di Elevate Qualificazioni è distribuita in modo proporzionale alla valutazione della performance.
2. La distribuzione di tali risorse seguirà le regole del sistema permanente di valutazione in vigore.

Art. 11 – Proventi delle violazioni al codice della strada

(art. 98, CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'articolo 208, comma 4, del Codice della Strada (D. Lgs. 30 aprile 1992, n. 258 e s.m.i) e dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022 con la sottoscrizione del presente accordo si prende atto che le modalità di gestione della quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada per misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Municipale, sono quelle concordate in sede di "Accordo per l'attivazione e la gestione del fondo di previdenza complementare" del Servizio Associato di Polizia Locale Media Pianura Veronese Distretto Vr 5 C, redatto previo confronto con la Conferenza dei Sindaci dei Comuni di Angiari – Bovolone – Concamarise – Nogara – Oppeano – Palù – Roverchiara – Salizzole e l'Unione Comuni Destra Adige (si rinvia all'allegato).
2. L'Amministrazione provvederà, pertanto, a stanziare le risorse finalizzate al suddetto trattamento previdenziale integrativo, nei limiti e con le modalità indicate nel suddetto accordo.

PARTE ECONOMICA 2023

Titolo III – Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 12 – presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito nel modo seguente:

Risorse stabili		38.347,08
Risorse variabili		17.174,68
Riduzione art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010		0,00
Riduzione art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017		0,00
Recupero eccedenze fondo anni precedenti art. 40, D.Lgs. 165/2001 e art. 4, c. 1, D.L. 16/2014		0,00
Totale risorse		55.521,76

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del Ccnl 16/11/2022, sono eventualmente messe a disposizione dall'ente per il conseguimento di obiettivi della stessa amministrazione, anche di mantenimento, che definiti nel Piano delle performance. Tali risorse sono quantificate in relazione alle somme necessarie per sostenere i trattamenti accessori del personale correlati ai predetti obiettivi, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
4. Nell'annualità corrente non sono previste risorse aggiuntive
5. Le parti prendono atto che il Piano delle performance 2023 è stato approvato dall'ente.

Art. 13 – Le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Nell'anno di riferimento le parti applicano le progressioni nell'ambito delle risorse e del numero di differenziali di seguito indicati.

Area	Differenziale (compresa la 13')	Numero massimo	Differenziali attribuiti	Risorse necessarie
Funzionari ed EQ	1.600,00	6	0	0,00
Istruttori	750,00	5	1	750,00
Operatori esperti	650,00	5	0	0,00
Operatori	550,00	5	0	0,00
TOTALE				750,00

2. In ogni caso la progressione non potrà essere attribuita a più del 50% del personale avente diritto.

Art. 14 – quote del fondo per le risorse decentrate già destinate e disponibili

1. Presso l'Ente sono già destinate, sulla base di quanto contenuto nei previgenti contratti collettivi decentrati integrativi e contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti quote di fondo per il salario accessorio, indicate nel loro valore presunto annuo:

Differenziali stipendiali storici		21.600,00
Indennità di comparto		5.600,00
Indennità di turno		2.800,00
Indennità servizio esterno		500,00
Totale risorse destinate dai precedenti contratti		30.500,00
Totale risorse stabili disponibili (stabili – decurtazioni)		38.347,08
Risorse stabili a disposizione per la contrattazione decentrata		7.847,08
Risorse variabili disponibili		17.174,68
Totale risorse disponibili alla contrattazione		25.021,76
ISTAT		1.336,55
Incentivi per funzioni tecniche		7.500,00
Differenziali stipendiali 2023		750,00
Performance		15.435,21
Totale		25.021,76

2. Le eventuali risorse non utilizzate per i diversi istituti economici verranno destinate alla performance individuale

Titolo IV – Disposizioni finali

Art. 15 – disposizioni finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto

Roverchiara (VR), 30/11/2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Presidente Delegazione Trattante

Dott.ssa Milena Gaglio

f.to Milena Gaglio

Responsabile Ufficio Personale

Damaschetti Cinzia

f.to Cinzia Damaschetti

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CISL FP

Ivan Murelli

F.to Murelli Ivan

CGIL FP

Valentino Geri

f.to Valentino Geri

Per la RSU

Ilaria Bardellini

f.to Ilaria Bardellini
