COMUNE DI MASERA' DI PADOVA

IPOTESI DI

CONTRATTOCOLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:

PARTE NORMATIVA-TRIENNIO 2023- 2025

PARTE ECONOMICA-ANNO 2023

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 28 marzo 2023 alle ore 15 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Maserà di Padova Provincia diPadova, l'incontro tra:

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;
  Rag. Volpin Giampaolo – membro;
- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - Galletto Maurizio Responsabile Territoriale CGIL di Padova.
  - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo.
  - Magrini Michele Responsabile Territoriale UIL di Padova.
- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:
  sig.ri Filone Pierluigi (C.G.I.L.), Fabris Andrea (C.I.S.L.)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto CollettivoDecentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Maserà di Padova del Comparto delle Funzioni Locali i cui articoli fanno riferimento al CCNL 2019-2021.

PARTE NORMATIVA-TRIENNIO 2023- 2025

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2023.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in Servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
7. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
8. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata e negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
9. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in materia di relazioni sindacali, procedure, modalità, materie di contrattazione, di confronto e diritto all'informazione, si demanda al vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
10. BUONI PASTO. Questo Comune concede il buono pasto del valore di € 7,per la singola giornata lavorativa, al dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario, o straordinario autorizzato, di almeno 8 ore. La pausa pranzo deve essere superiore ai 30 minuti e inferiore alle 2 ore. I periodi di assenza oraria a qualsiasi titolo usufruita non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto. Non spetta il buono pasto nel caso in cui le ore di lavoro successive alle 6 ordinarie vengano prestate per particolare progettualità di enti esterni quali ad esempio ISTAT.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 5 - Relazioni Sindacali

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

Art. 6 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personalecontenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 7 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

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

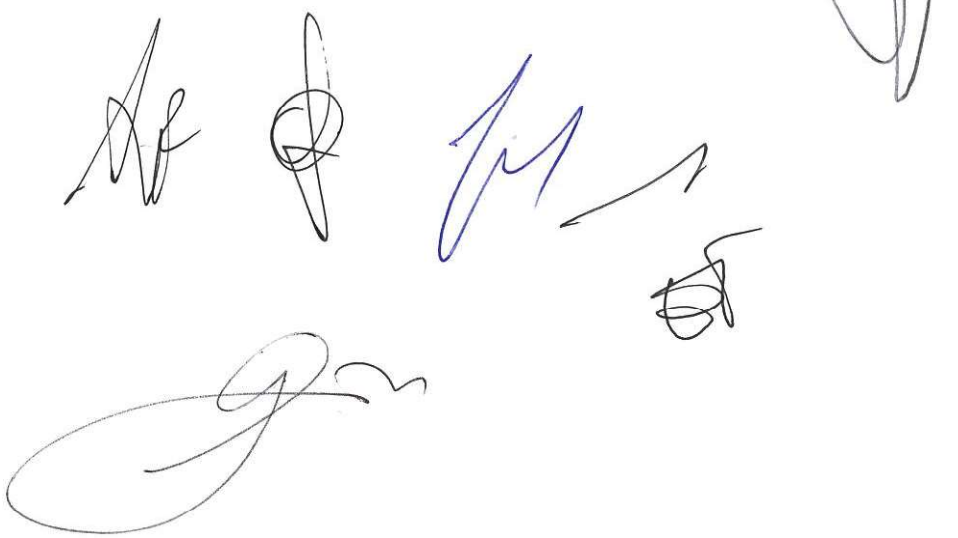
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 8 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art.79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti.

Art. 9–Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sonoripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.



Art. 10 - Lavoro straordinario.

1. Nel fondo di cui al CCNL 2019-2021, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie, ad eccezione delle consultazioni elettorali comunali, e quelle per lo straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali nonché, in applicazione di apposita normativa. Il Comune provvede a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario elettorale o referendario e a quello per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Sono escluse altresì dal fondo per la contrattazione decentrata, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

Art. 11 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36e art. 7 comma 4 letterap)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare.
2. Le fasce di flessibilità adottate sonodi mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio:
   - Esempio: orario ore 8:00/14:00- flessibilità in entrata 7:30/8:30 – flessibilità in uscita 13.30/14:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 8:30 e le 13.30 è prevista la compresenza di tutto il personale.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in via non esaustiva, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
   - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 22, ovvero sarà recuperato entro il trimestre successivo.
5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 12 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da63 a 70 CCNL 16.11.2022)

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

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento

contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

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

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

Art. 13- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - proventi da sponsorizzazioni;
    - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
    - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
    - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
    - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.
    - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016-art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018.Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 11/12/2018 s.m.i.è stato approvato il Regolamento relativo alle funzioni tecniche in conformità alla normativa vigente.
    - proventi da recupero evasione IMUart. 1 c. 1091 L. 145/2018-art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 29/04/2021 è stato approvato apposito Regolamento Incentivi Gestione Entrate.
    - risorse assegnate dall'ISTAT per le attività di rilevazioneart. 67, comma 3, lett. C), e art. 70-ter, CCNL 21/05/2018. Censimento della popolazione e delle abitazioni anno 2021.

Art. 14- Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per centro per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 15- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi.
2. Al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018, è destinata una somma riportata alla fine del presente atto.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018.
4. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 10 .
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
11. Viene eventualmente definita dal Responsabile del servizio interessato.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. Espletamento di attività esposta a rischio:
   Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività:
   a) Esposte a RISCHIO:
      - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
      - 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-fisici.
      - L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per attività esposte al rischio e disagio è competenza del relativo Responsabile.
4. Maneggio Valori: L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
      - In sede di prima applicazione tale indennità viene riconosciuta all'economo comunale, nominato con apposito atto di Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2005
        Tale indennità verrà determinata in base alle seguenti fasce di maneggio valori annuo:
        da € 0 a € 1,000 euro 2 al giorno;
        da € 1001 a € 3.000 euro 2,5 al giorno
        da € 3.001 a € 10.000 euro 3 al giorno
        da € 10.001 in poi euro 3,5 al giorno

   L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Art. 17 - Progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali). (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
    a. negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
    b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
5. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
    a. incidenza della **valutazione** 50%:
        - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
        - qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
    b. incidenza **esperienza professionale** 40%:
        - Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
        - A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata dal Responsabile di Settore e dal Segretario Comunale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa e solo dal Segretario Comunale per i titolari di Posizione Organizzativa, attribuendo un punteggio secondo la tabella sotto riportata:

CAPACITA' ACQUISITE / CRESCITA PROFESSIONALE	
scarsa	0,4
limitata	0,6
significativa	0,8
elevata	1

-

c. incidenza **capacità culturali e professionali** 10%:

- La Raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2018 afferma: "*La Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali.*";
- per capacità culturali e professionali si intende il percorso di formazione dell'individuo;
- Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corsi di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti;
- Per la valutazione del percorso di formazione si attribuiscono i seguenti punteggi:
  - corsi di una giornata: punti 1,0 ovvero punti 1,5 ove sia stato effettuato un test finale di valutazione;
  - corsi da 8 fino a 20 ore complessive: punti 2,0ovvero punti 2,5 ove sia stato effettuato un test finale di valutazione;
  - corsi di durata superiore alle 20 ore: punti 3,0 ovvero punti 3,5 ove sia stato effettuato un test finale di valutazione.

6. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
8. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
   Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
   L'Amministrazione Comunale determinerà quali categorie professionali potranno avere accesso alle progressioni economiche (orizzontali) a seconda delle necessità organizzative. Per ogni categoria come sopra determinata, accederanno alla progressione il primo o i primi classificati sempre nel rispetto dell'importo messo a disposizione per nuove progressioni.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite

con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.A titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola:

3. La specifica responsabilità:

   a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.

4. L'indennità per specifiche responsabilità viene riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 19 - progressioni tra le aree (verticali). (art. 13)

Art. 52 del D.Lgs 165/01, come modificato dall'Art. 3 comma 1 – bis del DL 80/2021

- **PROCEDURA «A REGIME» - Progressioni fra le Aree**

«Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti».

- **PROCEDURA C.D. «TRANSITORIA» - Progressioni fra le Aree per l'applicazione del nuovo ordinamento professionale**

"In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno".

A partire da 1 aprile 2023 e fino al 31 dicembre 2025 la progressione tra le aree avverrà attraverso procedure valutative, con canali di finanziamento specifici, anche in deroga al titolo di studio. Possono partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti riportati nella seguente tabella come da CCNL 2019-2021:

Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) **laurea (triennale o magistrale)** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

i criteri per l'effettuazione delle procedure in deroga sono oggetto di confronto sindacale. gli elementi di valutazione, ciascuno con peso percentuale non inferiore al 20%, sono:

a)esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b)titolo di studio;

c)competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le procedure per l'effettuazione delle progressioni tra le aree verranno stabilite con apposito Regolamento Comunale nel rispetto della normativa vigente.

Art. 20 - Premi correlati alla performance art. art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022. Parte variabile.

L'importo stanziato annualmente nel Fondo di Produttività per la performance individuale verrà ripartito tra i vari settori in base al personale presente e attribuito ai dipendenti in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti dal Regolamento di disciplina delle Performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 19/03/2019.

Art. 21 - Disposizione finale

1. Le parti concordano che nel triennio 2023-2025 valuteranno la possibilità di attivare l'istituto del Welfare aziendale in base alle risorse che si rendono disponibili.
2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Individuazione delle risorse decentrate ANNO 2023

A seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 16/02/2023 ad oggetto "Nomina Delegazione Trattante di parte pubblica contrattazione decentrata anno 2023".
Vista la Determinazione n. 145 del 27/03/2023 con la quale è stata determinata la parte stabile del fondo delle risorse decentrate anno 2023;

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto un accordo in merito al presente C.C.D.I., per l'anno 2023 parte economica, del personale dipendente del Comune di Maserà di Padova.
Il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2023, dopo l'adeguamento previsto dal D.L. n. 34/2019, risulta ammontare ad **euro 185.973,71** ed è costituito come segue:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 65.325,00
STRAORDINARI	€ 4.400,00
POSIZIONE SEGRETARIO	€ 9.893,72
FONDO ACCESSORIO STABILE (stabilito con determinazione)	€ 87.250,00
FONDO VARIABILE PERFORMANCE	€ 8.861,68
FONDO ACCESSORIO VARIABILE- per PROGETTI da presentare	€ 10.243,32
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	**€ 185.973,71**

COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO art. 79 C.C.N.L. 16.11.2022 RELATIVO AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MASERA' DI PADOVA - ANNO 2023.

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2023
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	**€ 67.626,02**
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	€ 2.121,60
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconcosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018)	€ 1.065,21
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	€ 1.654,46
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)	€ 1.605,50
art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	€ 16.390,42

art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconcosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)	€ 2.324,52
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)	€ 843,68
DECURTAZIONI PARTE STABILE	-	-€ 6.381,41
TOTALE RISORSE STABILI		**€ 87.250,00**

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

PARTE FISSA

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2023
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022). Dal 01/04/2023 confluiscono automaticamente dalle ex Categorie nelle nuove Aree determinate dal nuovo sistema di classificazione.	€ 40.324,94
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 10.211,84

Art. 22- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018) parte economica anno 2023.

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità per 4 dipendenti da gennaio a marzo 2023
Ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale, addetto Ufficio Tributi	**€ 300,00**

Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018) parte economica anno 2023.

Espletamento di attività esposta a rischio: **euro 1,50** al giorno;
Per il responsabile operatori esterni **euro 5,00** al giorno
Attività esposta a disagio: **euro 1,00** al giorno.
Per il responsabile operatori esterni **euro 5,00** al giorno

Indennità di rischio/disagio per tutti gli operatori esterni, importo stanziato per l'**anno 2023.**	**€ 1.650,00**
Indennità di maneggio valori per l'Economo comunale nominato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2005, importo stanziatoper l'**anno 2023.**	**€ 700,00**

Art. 24 - Progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali). (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c). Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f) parte economica anno 2023.

Viste le sopra riportate ripartizioni del Fondo di produttività **anno 2023** rimangono da contrattare risorse derivanti dalla parte stabile pari ad **euro 34.063,12** che vengono come segue ripartite:

- Importo stimato per le **progressioni orizzontali euro 3.850,00** (eventuali variazioni in aumento o in diminuzione di tale importo verranno imputate al fondo previsto per le indennità per specifiche responsabilità).
- Data la modifica normativa in merito appena avvenuta e in attesa di chiarimenti giurisprudenziali, le parti concordano di definire nel periodo 2024-2025 una metodologia che preveda la possibilità di parcellizzare la liquidare dell'importo delle Indennità per specifiche responsabilità.
- Importo stimato per **specifiche responsabilità euro 30.213,12** (eventuali variazioni in aumento o in diminuzione di tale importo verranno imputate al fondo previsto per le progressioni orizzontali). Le Parti sottolineano che l'importo stanziato per l'**anno 2023** a titolo di indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra i vari settori come meglio esplicitato nello schema sotto riportato ricalcante la stessa metodologia dell'anno precedente. Sarà cura del Responsabile di ogni Area ripartire tra i responsabili di specifiche responsabilità dallo stesso nominati l'importo assegnato al proprio settore. La somma totale a disposizione potrà variare visto il sopra riportato articolo relativo alle progressioni.

AREA	IMPORTO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
SERVIZI DEMOGRAFICI	€ 5.404,12
TECNICA	€ 8.204,00
RAGIONERIA-SOCIALE-SEGRETERIA-BIBLIOTECA	€ 16.605,00
	€ 30.213,12

PARTE VARIABILE

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 performance.	€ 8.861,68
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento.	€ 10.243,32
SOMMA RISORSE VARIABILI	**€ 19.105,00**

Art. 25 - Premi correlati alla performance art. art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022. parte economica anno 2023.

Il seguente schema degli importi a disposizione di ogni Settore per il pagamento delle performance individuale anno 2023 riporta la ripartizione tra i vari settori con la stessa metodologia dell'anno precedente:

SETTORE	IMPORTO PER PERFORMANCE
ANAGRAFE	€ 1.679,41
AREA TECNICA	€ 3.263,65
RAGIONERIA-SOCIALE-SEGRETERIA-BIBLIOTECA	€ 3.918,62

€ 8.861,68

Art. 26 - Attivazione/miglioramento dei servizi Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022.

In ragione Progetti strategici Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022per il conseguimento degli obiettivistrategici dell'Ente, l'Amministrazione Comunale,stanzia una somma totale di **€ 10.243,32** necessaria per:

- **"PNRR"**, che si prefigge i seguenti obiettivi:
  "Partecipazione ai seguenti avvisi pubblicati in "PA digitale 2026":

1. Avviso pubblico per la presentazione di domande di partecipazione a valere su PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI";
2. Avviso per la presentazione di domande di partecipazione a valere su PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI";
3. Avviso pubblico per la presentazione di domande di partecipazione a valere su PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO";
4. Avviso pubblico per la presentazione di domande di partecipazione a valere su PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE";

Per un totale di € 1.400 al lordo Irpef.

- **"Archivio Cimitero (prima fase)"**

ARCHIVIO

- individuazione e valutazione del materiale avente i requisiti previsto per lo scarto;
- stesura di un elenco del materiale da scartare, che sarà inviato alla sovraintendenza
- archivistica per acquisire l'autorizzazione allo scarto;
- distruzione di una prima parte di documentazione cartacea, individuando ditte idonee.

CIMITERO

- Attualmente nel cimitero comunale circa 200 loculi risultano con contratto di concessione
- scaduto o in scadenza, pertanto è necessario procedere al rinnovo di contratti o in alternativa
- all'estumulazione dei defunti.
- Per avviare i procedimenti richiesti: rinnovo, estumulazione con cremazione o estumulazione
- con inumazione è necessario interpellare i titolari delle concessioni e i familiari dei defunti
- La realizzazione del progetto presuppone una prima fase, che coinvolge prevalentemente
- l'aspetto amministrativo:
- ricerche anagrafiche dei concessionari e dei parenti più prossimi dei 200 defunti individuati;
- convocazione dei familiari per illustrare le singole posizioni e le possibili opzioni;
- rinnovo del contratto per chi non desiderasse procedere all'estumulazione del familiare
- defunto
- registrazione e digitalizzazione dei contratti di concessione

Per un totale di € 900 al lordo Irpef.

- **"Attività di necroforo"**
  Attività di necroforo svolta da un dipendente nell'anno 2023 in sostituzione della precedente figura di necroforo posta in quiescenza l'anno precedente.
  Per un totale di € 1.500,00 al lordo Irpef.

- **"Servizi Sociali"**

1. Predisposizione di accordi di programma per la realizzazione di Progetti Utili alla Comunità (PUC).
2. Inserimento Patti per l'inclusione sociale nella piattaforma GEPI.
3. Incremento Piattaforma Inps consistente nel caricamento di tutte le prestazioni sociali agevolate di ogni singolo richiedente erogate da parte del comune attraverso l'ufficio di Servizio Sociale.
4. Piattaforma Welfaregov -Creazione cartelle sociali e del cittadino attraverso il caricamento in una piattaforma.
   Per un totale di € 2.400 al lordo Irpef.

- **"Aggiornamento della banca dati del gestionale Territorio e IMU"**, tale progetto prevede la continuazione della sistemazione della posizione tributaria di ogni contribuente incrementando quindi la banca dati IMU nella procedura Halley, al fine di arrivare alla possibilità per ogni contribuente di accedere alla propria area riservata nel sito internet comunale e di visualizzare la propria posizione tributaria con la possibilità di stamparsi il proprio modello F24.
  Per un totale di € 900 al lordo Irpef.

- **"Digitalizzazione pratiche edilizie" - continuazione,** l'obiettivo di questo progetto si prefigge di continuare il caricamento e la digitalizzazione nell'apposito gestionale delle pratiche edilizie ancora presenti in formato cartaceo.
  Per un totale di € 2.600 al lordo Irpef.

- **Progetto di apertura straordinaria dell'ufficio anagrafe per richiesta di rilascio C.I.E.**
  al fine di poter far fronte notevole incremento di richieste di rilascio di Carte d'Identità Elettroniche, che l'ufficio anagrafe, con le risorse attualmente disponibili, non riesce a soddisfare nell'orario ordinario di servizio, specie nei tempi ristretti richiesti in previsione delle ferie estive.
  Per un totale di € 500 al lordo Irpef.

Art. 27 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

   - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
   - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 28 - Disposizione finale

1. Nelle more dell'approvazione del contratto decentrato anno 2024, si concorda di procedere nell'anno 2024 alla liquidazione mensile dell'indennità di maneggio valori.

2. Si fa presente che le somme indicate nel presente accordo potranno essere oggetto di variazione in base alle trattenute derivanti da assenze per malattia.
3. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare l'istituto del Welfare aziendale in base alle risorse che si rendono disponibili.

L'incontro termina alle ore 16.

Maserà di Padova, 28/03/2023

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;

  Rag. Volpin Giampaolo – membro;

- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - Galletto Maurizio Responsabile Territoriale CGIL di Padova.
  - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo.
  - Magrini Michele Responsabile Territoriale UIL di Padova.

- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

sig.ri
Filone Pierluigi (C.G.I.L.)

Fabris Andrea(C.I.S.L.)