



COMUNE DI VICENZA

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO 2023 – 2025 IN ATTUAZIONE DEL NUOVO CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - TRIENNIO 2019/2021”

Considerato, che in data 03/07/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in oggetto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

Che in data 17/07/2024 il Collegio dei Revisori ha sottoscritto le relazioni “Tecnico-finanziaria” ed “Illustrativa” (art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. 165/2001), attestanti la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (artt. 40 bis, comma 1);

Vista l'autorizzazione a sottoscrivere il predetto accordo deliberata dalla Giunta Comunale con delibera n. 158 del 02/08/2024.

Le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del seguente accordo:



COMUNE DI VICENZA

OGGETTO: “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO 2023 – 2025 IN ATTUAZIONE DEL NUOVO CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - TRIENNIO 2019/2021”.

ART. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le parti assicurano il rispetto dei principi di legge e dei vincoli finanziari e normativi posti alla contrattazione decentrata integrativa.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le disposizioni del presente CCI si applicano a tutto il personale in servizio presso il Comune di Vicenza, di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso al personale comandato o distaccato e al personale con contratto di somministrazione di lavoro.
2. Trovano applicazione, altresì, rispetto al personale in servizio a tempo determinato presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica.
3. Il presente CCI, relativamente agli istituti ivi disciplinati, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatti salvi eventuali espressi richiami.

ART. 3 – DURATA E REVISIONE

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1/01/2023 al 31/12/2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa opposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.
2. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli.

ART. 4 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, prendendo atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.
3. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: partecipazione e contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti e si articola a sua volta in: informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione.
5. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici, che possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista, in orario di lavoro, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale.



COMUNE DI VICENZA

ART. 5 – LOGISTICA

1. Per l'esercizio delle attività sindacali l'amministrazione assicura idoneo locale che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo.

ART. 6 – DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

1. Le assemblee sindacali possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti abilitati alla contrattazione.

2. I dipendenti del Comune hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali/luoghi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Tale diritto si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.

3. Eventuali ulteriori ore utilizzate per la partecipazione ad assemblee sindacali non verranno retribuite.

4. Le assemblee sindacali possono essere articolate anche in due o più sessioni nella medesima giornata.

5. Fatto salvo quanto disposto dai commi 2 e 4, viene considerata presenza in servizio con diritto al solo recupero, anche al personale partecipante non in servizio perché soggetto ad orario di lavoro diverso.

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

7. Al fine di favorire la partecipazione alle assemblee, per il personale dei servizi Polizia Locale, attività culturali e musei viene garantita la presenza in servizio del contingente previsto in caso di sciopero, individuato prioritariamente tra il personale non partecipante all'assemblea.

8. Le assemblee sindacali devono essere richieste con un preavviso scritto di almeno 3 giorni lavorativi ed effettuate possibilmente durante la chiusura degli uffici al pubblico.

9. Saranno messe a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. apposite bacheche in luoghi di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.

ART. 7 – SERVIZI MINIMI ESSEZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

1. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in caso di astensione dal lavoro devono essere garantite le prestazioni di seguito individuate come indispensabili.

2. Sono da considerare servizi essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i. i seguenti servizi individuati dal CCNQ 19.09.2002 così come modificato dal CCNQ 08/03/2016:

- a) stato civile;
- b) servizio elettorale;
- c) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- d) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- e) servizi culturali: vigilanza sui beni culturali e apertura al pubblico regolamentata di musei, archivi, complessi monumentali di proprietà dell'Amministrazione Comunale
- f) servizi del personale;
- g) servizio di protezione civile;
- h) servizi concernenti l'istruzione pubblica;

3. Nell'ambito di tali servizi essenziali è garantita, con le modalità e con il personale indicati agli articoli seguenti, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:



COMUNE DI VICENZA

- a) raccolta delle registrazioni di nascita e di morte, da assicurarsi con un addetto e un usciere;
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti, da assicurarsi con due addetti e un usciere;
- c) servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato (contingente: 4 addetti per turno di cui 2 nell'Area degli Istruttori e 2 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
- 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - 2) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - 3) attività di pronto intervento;
 - 4) attività della centrale operativa;
 - 5) vigilanza casa municipale;
 - 6) assistenza ai servizi urgenti sulle reti stradali (anche in caso di sgombero della neve), idriche, fognarie e di depurazione;
- d) servizi culturali: da assicurare la vigilanza e l'apertura al pubblico regolamentata di musei, archivi, complessi monumentali di proprietà dell'Amministrazione, con il seguente contingente di personale:
Musei e altri complessi monumentali: n. 8 dipendenti di cui almeno 1 coordinatore della sicurezza.
- e) servizi del personale, limitatamente all'erogazione della retribuzione ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 10 e tra il 15 e il 20 di ogni mese;
- f) servizio di protezione civile limitatamente ad 1 addetto;
- g) servizi educativi e scolastici, secondo le disposizioni dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali e successivi accordi intervenuti;
4. I dirigenti competenti, per ciascun servizio interessato in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come definiti nel comma 3, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso questa sia possibile.
5. I dirigenti competenti accertano che gli eventuali soggetti terzi, fornitori di servizi, si attengano in maniera corrispondente a garantire i servizi essenziali di cui al comma 2.
6. Per quanto non disciplinato dal presente accordo in merito al diritto di sciopero si rinvia al CCNQ 19.09.2002 e CCNQ 08/03/2016 e seguenti.

ART. 8 – RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA

1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) 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 e a quanto previsto del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 relativo ai ruoli dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

ART. 9 – ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE



COMUNE DI VICENZA

1. Presso il Comune di Vicenza è istituito l'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 16.11.2022 ai fini di consentire un coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'Organismo paritetico per l'Innovazione potrà adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

3. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

ART. 10 – COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presso il Comune di Vicenza è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG), di cui all'art. 57 D. Lgs. n. 165/2001, la cui organizzazione e funzioni sono disciplinate da specifico regolamento.

ART. 11 – FORMAZIONE

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione.

2. A tale proposito la formazione di carattere generale che si rende necessaria anche in relazione alle continue riforme della Pubblica Amministrazione, ed ai relativi conseguenti adempimenti a carico dei lavoratori, deve essere garantita ed accessibile a tutti in orario di lavoro.

3. L'Amministrazione si impegna nei primi mesi dell'anno a comunicare il piano annuale della formazione del personale dipendente, come da PIAO, e il resoconto di quanto concluso relativamente alla formazione dell'anno precedente.

ART. 12 – VALUTAZIONE

1. L'Amministrazione determina i criteri generali dei sistemi di valutazione e della performance, previo confronto con le OO.SS. con la RSU.

2. Il processo di valutazione, di norma e salvo eventi eccezionali all'interno dell'ente (quali, a titolo di esempio, riorganizzazione complessiva delle strutture precedentemente esistenti), dovrà concludersi nel rispetto dei termini e delle modalità previsti dal sistema di valutazione in vigore.

ART. 13 – CRITERI DI FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

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:

- 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita;
- 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 Settore competente o suo delegato
- sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.

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:

- beneficiano 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;



COMUNE DI VICENZA

- 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.

3. Al personale dell'area scolastica, educativa e delle cucine, sono previste fasce temporali di flessibilità di mezz'ora sia in entrata che in uscita. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato entro due mesi dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente

4. In ogni caso le modifiche concedibili alla flessibilità in entrata ed in uscita potranno avvenire solo all'interno degli orari di apertura delle sedi dell'Ente.

5. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

6. L'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie è elevato di ulteriori sei mesi per il personale autorizzato al superamento del limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, ai sensi del successivo articolo 15.

7. Per tutti coloro che devono indossare sul luogo di lavoro apposite divise per lo svolgimento della prestazione lavorativa, per ragioni di igiene, sicurezza e incolumità personale, compresi gli agenti e/o Ufficiali della Polizia Locale, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a quindici minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita.

ART. 14 – PERSONALE CHE PUO' USUFRUIRE DELLA PAUSA PER LA CONSUMAZIONE DEL PASTO ALL'INIZIO O ALLA FINE DEL SERVIZIO

1. Resta ferma in materia di erogazione del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa la disciplina prevista dall'art.14 bis del CCI 2019 – 2021 sino a nuovo confronto sindacale.

2. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 10 del CNL 16/11/2022, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi di protezione civile, vigilanza e polizia locale, bibliotecario e museale, che richiedano un servizio continuativo, vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno trenta minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro:

- a) Operatori della polizia locale;
- b) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civili;
- c) Personale del front office delle biblioteche;

Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e alle persone non autosufficienti per il personale che gestisce le mense del settore educativo scolastico che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

ART. 15 - PAUSA

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti per il recupero delle energie psicofisiche ai sensi dell'art. 34 CCNL 16/11/2022 L'attività lavorativa può non essere interrotta dalla pausa, ai sensi dell'art. 34 comma 5 del CCNL vigente, solo in presenza di attività obbligatorie per legge per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

2. La pausa deve risultare da timbratura in uscita e in entrata e non è subordinata ad autorizzazione dirigenziale.

ART. 16 – LAVORO STRAORDINARIO



COMUNE DI VICENZA

1. Conformemente a quanto disposto dall'art. 32, comma 1, del CCNL 16/11/2022, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere, di norma, preventivamente autorizzate dal competente dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e possono dare luogo a riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio valutate dal medesimo dirigente. È esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Si può prescindere dall'autorizzazione preventiva solo nel caso eccezionale di esigenze improcrastinabili di servizio purché intervenga autorizzazione postuma a sanatoria che dia piena contezza degli elementi fattuali e della loro imprevedibilità.
3. Come disposto dal comma 3 dell'art. 14 CCNL 1.4.1999 le parti concordano di incontrarsi a livello di Ente, almeno 3 volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
4. Anche le prestazioni rese dal personale oltre i limiti di durata ordinaria della giornata lavorativa negli spazi di flessibilità, devono corrispondere a precise esigenze organizzative dell'ufficio e devono sempre essere preventivamente autorizzate dal dirigente in forma scritta, secondo le regole generali, per poter dar luogo al pagamento del relativo compenso o a riposo compensativo.
5. Il limite massimo annuo individuale per prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 180 ore ai sensi dell'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999. Il tetto massimo delle 180 ore individuali deve intendersi complessivo sia delle ore straordinarie pagate, sia delle ore utilizzate con il riposo compensativo.
6. In applicazione di quanto previsto dall'art. 32 c.3 CCNL 16.11.2022 le parti concordano che per esigenze eccezionali debitamente motivate il limite delle 180 ore individuali annue di cui al comma precedente può essere superato previa richiesta e conseguente autorizzazione dei Dirigenti competenti. Il numero delle unità complessivamente autorizzabili, viene stabilito nel 2% del personale in servizio presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
7. I dirigenti dei servizi interessati, entro il 31 gennaio di ciascun anno, comunicano al servizio risorse umane, organizzazione, formazione i nominativi dei dipendenti a cui intendono concedere l'autorizzazione al superamento del limite di cui al comma 6 e le eccezionali esigenze, presupposto per concedere l'autorizzazione. Il Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione verifica che non sia superato il numero di unità complessivamente autorizzabili ai sensi del comma 6 e concede al dirigente il nulla osta all'autorizzazione.
8. Si applicano le disposizioni contenute nell'art. 10, comma 1, del CCNL 31.3.1999, negli artt. 38 e 39 CCNL 14.09.2000, nell'art. 16 CCNL 5.10.2001.
9. Per il lavoro supplementare reso dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica l'art. 62 del CCNL 16.11.2022.
10. Il fondo è ripartito tra i vari servizi e unità di staff. Ad ogni servizio e unità di staff è assegnato un budget in rapporto al numero e alla qualifica dei dipendenti e all'utilizzo dello straordinario dell'anno precedente. Spetta ai dirigenti la gestione del budget assegnato. Il riparto è oggetto di informativa successiva alla RSU e alle OO.SS.

ART 17 – ORARIO MULTIPERIODALE

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto (tenendo conto che il debito orario annuo è identico per tutto il personale), può essere effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno dal dirigente del Settore interessato e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
4. Per il personale interessato i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario possono superare le 13 settimane ai sensi dell'art. 7 c. 4 lettera q) CCNL 2019-2021 con aumento delle ordinarie prestazioni di lavoro nelle settimane di apertura delle scuole e recupero nei periodi di chiusura delle scuole. I periodi di maggiore e di minore concentrazione



COMUNE DI VICENZA

dell'orario devono essere individuati di anno in anno, dal dirigente del servizio interessato sulla base del calendario scolastico.

5. In relazione ai commi 2 e 4 l'Amministrazione si impegna a dare adeguata informazione alla RSU.

ART. 18 - TURNO DURANTE LA FESTIVITA' INFRASETTIMANALE

I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno come regolata dall'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL 2019 - 2021

ART. 19 - BANCA DELLE ORE

Ai sensi dell'art 33 CCNL 2022 viene istituita la Banca delle Ore che attiene al lavoro straordinario e si conviene che le prime 9 ore di lavoro straordinario dell'anno vi confluiscono. Per le ore che confluiscono nella Banca rimane ferma la possibilità di richiederne la liquidazione ovvero il recupero entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Ai fini anche dell'applicazione dell'istituto della banca delle ore si conviene che è qualificabile come lavoro straordinario il tempo lavorato di durata non inferiore a 30 minuti.

L'adesione alla banca ore è volontaria e va comunicata al Settore Risorse Umane entro il 15 dicembre di ogni anno per l'anno successivo e si intende rinnovata salvo disdetta da comunicarsi entro la medesima data. In sede di prima applicazione l'adesione va comunicata entro il 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Per il primo anno di applicazione dell'istituto il monte ore viene riproporzionato al periodo residuo dell'anno, successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

ART. 20 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione ai sensi dall'art.79 del CCNL 2019-2021.

2. Le parti concordano, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, di integrare le risorse variabili con un importo non superiore annualmente all'1,2 % del monte salari dell'anno 1997, ai sensi dell'art. 79 c. 2 let. b) del CCNL 16/11/2022;

3. Le risorse variabili potranno, altresì, essere annualmente integrate ai sensi dell'art. 79 c. 2 let. c) del CCNL 16/11/2022;

4. A partire dal 2024 ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge n. 98 del 6/7/2011 l'Amministrazione si impegna a intraprendere un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, il cui ammontare sarà determinato anno per anno sul contratto di parte economica.

5. Le predette economie saranno utilizzabili previa certificazione dei risparmi conseguiti da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

6. Confluiscono nel Fondo dell'anno successivo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti e gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

ART. 21 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI



COMUNE DI VICENZA

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- differenziali di progressione economica a partire;
- indennità di comparto;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa di cui all'art. 37 comma 4 CCNL 06.07.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79 comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, secondo quanto previsto al co. 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021.

3. Le risorse variabili integrate ai sensi dell'art. 79 c. 2 let. c) del CCNL 2019/2021 sono destinate alla performance organizzativa e finalizzate al conseguimento di obiettivi dell'Ente anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Le eventuali economie, determinate dal totale o parziale non raggiungimento degli obiettivi del PIAO sezione 2 Valore Pubblico Performance e Anticorruzione, costituiranno economie di bilancio.

4. Le parti concordano di destinare annualmente all'incentivazione della Performance organizzativa una parte delle somme di cui dell'art. 79 c. 2 let. b) del CCNL 2019/2021 nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di valutazione vigente. L'altra parte delle somme di cui allo stesso art. 79 c. 2 let. b) sono destinate alla performance individuale nella misura sufficiente a garantire che almeno il 30 % delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale così come previsto dall'art. 80 c. 3 del CCNL 16/11/2022.

5. Le parti concordano di destinare annualmente all'incentivazione della performance individuale le somme residue del fondo di cui all'art. 79 commi 1 e 2 del CCNL 2019/2021, che si rendono disponibili a consuntivo dopo il pagamento delle indennità previste dal presente CCI al netto delle risorse destinate alla performance organizzativa così come quantificate nei cc. 3 e 4 del presente articolo.

6. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.

7. Le parti annualmente procedono al monitoraggio delle risorse destinate ai singoli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo al fine di apportare eventuali modifiche e/o integrare previa stipulazione di un nuovo contratto.

ART. 22 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

1. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato secondo quanto previsto dall'art. 21 c. 5 del presente CCI.

2. Destinatari degli incentivi di performance individuale sono:

- tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, che abbiano almeno tre mesi di anzianità di servizio. (La quota di premio di performance individuale è proporzionale ai giorni di servizio effettivamente resi nell'anno di riferimento).
- i lavoratori in distacco sindacale. Agli interessati viene erogato il premio base medio relativo alla categoria giuridica di inquadramento.
- Non sono destinatari degli incentivi i dipendenti con contratto a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno *ad personam* sostitutivo dei compensi accessori.

3. L'erogazione degli incentivi di performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione con le modalità e la tempistica previste dal Sistema di misurazione e Valutazione della performance in vigore e, di norma, entro il 30 giugno di ciascun anno.



COMUNE DI VICENZA

4. Le risorse di cui al c. 1, decurtate dell'importo attribuito ai fini dell'applicazione della differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022), sono assegnate ai singoli servizi e unità di staff in proporzione al numero dei dipendenti, che vengono rapportati al tempo pieno in caso di servizio a tempo parziale, assegnati allo stesso.

5. Ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta secondo il sistema di valutazione in vigore, parteciperà al premio di performance sulla base delle seguenti modalità:

- a) il budget a disposizione per ciascun Settore o / unità di staff viene diviso per la somma dei punteggi di valutazione della performance attribuiti a ciascun dipendente del Settore o / unità di staff. Il valore punto di performance così ottenuto viene moltiplicato per il punteggio di valutazione della performance attribuito a ciascun singolo dipendente.
- b) In tutti i casi di rapporto di lavoro part/time si procederà ad una parametrizzazione del valore del premio attribuito al singolo dipendente sulla base della percentuale in cui è articolato il rapporto stesso
- c) Il valore del premio di cui ai commi precedenti è parametrato ai giorni di servizio prestato.
- d) I periodi di assenza in caso di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico sono decurtati dal servizio prestato.
- e) Sono fatte salve le specifiche deroghe previste per legge con riferimento alle assenze dal servizio riconosciute come equivalenti alla presenza in servizio.

6. Qualora la somma per incentivazioni disposte da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 2019-2021 (quali ad esempio incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi, ecc.) sia pari o superiore a 5.000,00 € al netto degli oneri a carico dell'Ente, l'incentivo per la performance di cui al presente articolo sarà ridotto dell'80%.

La correlazione si valuta in termini di cassa. Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance individuale per tutti i dipendenti.

ART. 23 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Destinatari degli incentivi di performance organizzativa sono i dipendenti individuati dall'art. 22 c. 2 del presente CCI. Tutti i dipendenti dei Settori e delle unità di staff devono essere coinvolti in almeno un obiettivo di performance organizzativa.

2. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa viene quantificato secondo quanto previsto dall'art. 20 del presente CCI.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono attribuite a tutti i Settori e unità di staff in relazione al peso degli obiettivi approvato dalla Giunta comunale con il Piano Integrato di attività e Organizzazione. Il provvedimento di approvazione è trasmesso alla RSU e OO.SS. Tali risorse saranno poi rapportate alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed erogate come segue:

- per la quota del 50%, ripartita tra tutti i dipendenti del Settore a cui è stato assegnato l'obiettivo, in considerazione del fatto che i dipendenti non direttamente coinvolti negli obiettivi contribuiscono allo svolgimento delle ordinarie attività permettendo ad altri di partecipare direttamente al conseguimento degli obiettivi; pertanto, la relativa quota è parametrata in base alla tipologia del rapporto di lavoro (part/time o tempo pieno) e ai giorni di effettiva presenza in servizio;
- per il restante 50%, in base al grado di coinvolgimento dei dipendenti negli stessi obiettivi.

4. Qualora la somma delle incentivazioni disposte da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 2016-2018 (quali ad esempio incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi, ecc.) sia pari o superiore a 5.000,00 € al netto degli oneri a carico dell'Ente, l'incentivo per la performance di cui al presente articolo sarà ridotto dell'80%.

La correlazione si valuta in termini di cassa. Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance organizzativa per i dipendenti dell'ufficio di appartenenza a cui sono stati assegnati gli obiettivi.

ART. 24 – DEFINIZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. La quota di personale a cui attribuire la maggiorazione del premio individuale è pari al 10% del personale destinatario della performance individuale.

2. L'importo individuale della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tutto il personale del Comune valutato positivamente.



COMUNE DI VICENZA

3. Le risorse da assegnare ai servizi e unità di staff vengono determinate moltiplicando l'importo individuale della maggiorazione di cui al comma 2 per il numero dei dipendenti del servizio /unità di staff destinatari della performance individuale (con arrotondamento all'unità superiore se maggiore a 0,5).

4. La maggiorazione del premio individuale viene riconosciuta, ai dipendenti del servizio o unità di staff che hanno ottenuto il punteggio di valutazione della performance più elevato. In caso di parità il premio è attribuito nell'ordine:

- al dipendente che non ne ha beneficiato l'anno precedente a quello di riferimento
- al dipendente che ha ottenuto il punteggio più elevato l'anno precedente a quello di riferimento.
- il premio viene attribuito al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria ricoperta al momento della valutazione.

ART. 25 - COMPENSO SPETTANTE AL PERSONALE EDUCATORE PER IL PERIODO ECCEDENTE IL CALENDARIO SCOLASTICO

1. Le parti stabiliscono di destinare, all'interno della somma complessiva del fondo del salario accessorio del personale dipendente – risorse stabili, la cifra massima di € 15.000,00 annui per il riconoscimento dell'incentivo economico spettante al personale educatore del Comune di Vicenza per le attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, ai sensi degli artt. 86, comma 7 e 87, comma 5 del CCNL 16.11.2022.

2. L'incentivo di cui al comma precedente è relativo alle attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, che possono essere previste in sede di confronto, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi per le predette attività dei nidi secondo il PIAO sezione 2 Valore Pubblico Performance e Anticorruzione e per le quali può essere riconosciuto un incentivo economico non superiore € 15,00 a giornata proporzionato in base alle previsioni del medesimo Piano.

3. Il riconoscimento economico ai dipendenti coinvolti sarà erogato a consuntivo previa verifica del raggiungimento della valutazione minima legata alla performance individuale prevista dal sistema di valutazione. Eventuali risparmi confluiranno nelle risorse da destinare alla produttività individuale. Nel caso il totale degli incentivi risultasse superiore all'importo massimo previsto al c. 1 si ridurrà proporzionalmente l'incentivo attribuito ai dipendenti.

ART. 26 – INCENTIVI PER ATTI DI NOTIFICA

1. È costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi notificatori su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.

2. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:

- determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame pari all'80% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
- individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
- determinazione dell'incentivo individuale sulla base del numero di notifiche effettuate.

Le somme non possono in alcun caso essere riportate nell'anno successivo ed eventuali risparmi costituiranno economie di bilancio.

3. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio competente provvede alla quantificazione del fondo pari all'80% delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, compreso oneri riflessi ed IRAP.

ART. 27 DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. Le parti si impegnano a stipulare un accordo che disciplini i criteri e l'ammontare destinato per i differenziali stipendiali anni 2024 e 2025.

2. Sulla base delle risorse destinate ai differenziali stipendiali in sede di contrattazione annuale, con prelevamento dalle



COMUNE DI VICENZA

risorse stabili di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono avviate le procedure previste dall'art.14 del medesimo CCNL.

3. I differenziali stipendiali, nei limiti delle risorse annualmente destinate, sono riconosciuti - in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato. Le risorse di cui al c. 2 vengono assegnate in sede di contrattazione annuale. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi saranno riassegnati all'erogazione dei compensi incentivanti la performance individuale dell'anno di riferimento.

4. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che abbiano almeno tre anni di anzianità a tempo indeterminato nel profilo di appartenenza o equivalente (Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2021, potrà concorrere alla procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale con decorrenza 01.01.2024). In caso di personale transitato in mobilità si considera, a tal fine, anche il servizio reso, nel medesimo profilo nell'Ente di provenienza o equivalente.

Condizione necessaria per l'accesso alla selezione, è l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni antecedenti la data di decorrenza della progressione, con sanzione irrogata superiore alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di decorrenza della progressione, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Nel caso in cui il procedimento disciplinare in corso alla data di decorrenza della progressione dovesse concludersi entro il 31 dicembre dell'anno di decorrenza della progressione con una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e viene attribuita la posizione differenziale al primo dipendente successivo collocato nella graduatoria della stessa area.

Nel caso in cui il suddetto procedimento disciplinare dovesse concludersi oltre il 31 dicembre dell'anno di decorrenza della progressione con una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e la somma accantonata corrispondente al differenziale stipendiale non corrisposto costituisce economia che concorre ad alimentare la parte variabile del fondo dell'anno di conclusione del procedimento disciplinare.

La "conclusione del procedimento disciplinare" si ha con il provvedimento di irrogazione della sanzione.

5. Il personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni, partecipa alle selezioni in questione previste per il restante personale dell'Ente del Comune di Vicenza. A tal fine il Comune dovrà acquisire dall'Ente utilizzatore tutta la documentazione utile ai fini della procedura selettiva.

6. Sulla base di dette regole, tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'Ente che hanno maturato il requisito minimo di anzianità previsto nel comma 4 (senza distinzione fra part/time e full/time), possono accedere alla selezione per ciascuna posizione della propria area funzionale.

7. Le graduatorie sono formate per ciascuna area funzionale di cui al comma 4, sulla base dei parametri di seguito indicati riportati a cento ai sensi dell'art 14 c. 2 del CCNL 2019-2021:

Media della Valutazione della performance individuale	Esperienza
(60%)	(40%)

8. Il punteggio della valutazione sarà determinato dalla media delle valutazioni della performance individuale dei tre anni precedenti a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale e in ogni caso alle ultime tre valutazioni disponibili. Il punteggio così ottenuto sarà in ogni caso riparametrato a 60 punti.

9. L'esperienza professionale sarà valutata assegnando 6,6 punti per ogni anno di anzianità maturata (a tempo indeterminato e/o determinato; a tempo pieno e/o parziale) nel medesimo profilo professionale od equivalente calcolato a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita conseguita dal dipendente o dal primo anno di anzianità di servizio e 0,2 punti per ogni ulteriore anno di esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente all'interno della medesima categoria giuridica/area funzionale. Il punteggio così ottenuto sarà in ogni caso riparametrato a 40 punti.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio qualora non si raggiunga un anno intero di attività, il punteggio annuale viene riparametrato ai mesi effettivi di servizio prestato.



COMUNE DI VICENZA

10. La graduatoria, unica per ciascuna area funzionale in conformità all'art. 12 CCNL 2019-2021, è formulata sulla base della somma del punteggio attribuito per la valutazione individuale e del punteggio attribuito per l'esperienza professionale maturata.

Ai fini dell'attribuzione della progressione si procede all'assegnazione della progressione al dipendente risultato primo in graduatoria per ciascuna Area secondo il seguente ordine:

area Operatori

area Operatori esperti

area Istruttori

area Funzionari ed Elevata Qualificazione

e si prosegue scorrendo le graduatorie per Area fino al raggiungimento del 50% degli aventi diritto riferiti a ciascuna Area, con arrotondamento per difetto, o fino all'esaurimento del budget stanziato, a seconda di quale dei due limiti sia raggiunto prima. Una volta terminata l'attribuzione come sopra specificato qualora residui disponibilità di budget si procederà ad attribuire a tutte le Aree la progressione attraverso lo scorrimento della graduatoria secondo l'ordine sopra descritto, con precedenza alle aree per le quali si era proceduto all'arrotondamento per difetto.

11. A parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente che ha riportato il punteggio più elevato di performance individuale e, in caso di parità, quello con maggiore anzianità di servizio nel Comune di Vicenza. In caso di ulteriore parità, quello più anziano anagraficamente.

12. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti attraverso pubblicazione in apposita sezione della intranet comunale; le graduatorie diventano definitive dopo 30 giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione entro il termine perentorio di 10 giorni dalla suddetta pubblicazione. Trascorso tale periodo, esaminate le eventuali istanze di riesame pervenute, e verificati i relativi punteggi, il dirigente del Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva

13. Le parti concordano sull'effettuazione di un ciclo di progressioni con decorrenza rispettivamente dal 1/1/2024 e dal 1/1/2025. Le parti destinano risorse stabili in misura sufficiente a garantire il passaggio del 50% degli aventi diritto, previa verifica della disponibilità delle risorse. A questo riguardo, si precisa che le economie risultanti nel fondo salario accessorio di parte stabile, a fronte della cessazione dal servizio di personale già assegnatario di progressioni economiche orizzontali e/o differenziali stipendiali, saranno utilizzate per dare corso a tale impegno.

14. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area di inquadramento nell'allegata tabella A del vigente CCNL.

Ai sensi dell'art. 92 del vigente CCNL per il personale educativo e insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale stipendiale è incrementato di euro 350.

Ai sensi dell'art. 96 del vigente CCNL per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Ai sensi dell'art. 102 del vigente CCNL il personale per il quale per l'esercizio delle rispettive mansioni assegnate dall'Ente, sia necessaria iscrizione ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

ART. 28 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano lo svolgimento di attività:

- a) disagiate
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- c) implicanti il maneggio di valori

viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle stesse. Lo svolgimento delle attività in questione da parte del dipendente è riconosciuto formalmente dal dirigente del servizio / unità di staff di appartenenza.



COMUNE DI VICENZA

2. Le parti concordano di corrispondere l'indennità condizioni di lavoro di cui art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 al personale dipendente di seguito indicato, appartenente alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione, nella misura giornaliera a fianco dello stesso specificata, che sarà in concreto quantificata in base ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, previo riconoscimento da parte di ciascun dirigente che il personale appartenente a ciascun profilo professionale sotto indicato svolge effettivamente le medesime attività:

a) personale che svolge le attività di sportello, in ragione della prestazione lavorativa rivolta ad utenza multilingue: € 3,00 giornalieri.

Sono considerati sportellisti i dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi punti di sportello organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico solo il cittadino-utente. Detta attività dovrà essere svolta per almeno 60 ore mensili da ciascun dipendente, indipendentemente dall'orario di lavoro tempo pieno o part time, attestata dal rispettivo dirigente.

b) personale di qualsiasi profilo professionale che svolge le mansioni di messo notificatore in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi oggetto del servizio, nell'ambito del territorio comunale: € 3,00 giornalieri.

c) personale che effettua il servizio di pulizia dei locali comunali (inservienti), in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici: € 3,00 giornalieri.

d) personale di qualsiasi profilo professionale che svolge le mansioni di usciere e rilevatore statistico in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi oggetto del servizio, nell'ambito del territorio comunale: € 3,00 giornalieri.

e) personale che svolge le mansioni ausiliarie negli asili nido e nelle scuole infanzia (addetti ai servizi scolastici), in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici: € 3,00 giornalieri.

f) personale non amministrativo impiegato nelle cucine soggetto alla sopportazione degli agenti termici dell'ambiente di lavoro, con il continuo passaggio da luoghi molto freddi (celle frigorifere) a luoghi molto caldi (locali di cottura) ovvero in relazione ad un'attività di movimentazione di carichi che si svolge in condizioni operative di particolare gravosità e che utilizza lame, coltelli, strumenti da taglio: € 3,00 giornalieri.

g) personale che svolge mansioni di assistenza agli organi istituzionali e alle commissioni consiliari e alle celebrazioni di matrimoni civili al di fuori dell'orario di servizio comprensivo della flessibilità (con esclusione dei dipendenti che beneficiano dell'indennità di turno), in ragione del disagio derivante dalla non predeterminazione dell'orario: € 3,00 giornalieri (solo per i giorni in cui vengono svolte prestazioni al di fuori dell'orario di servizio).

h) personale che svolge mansioni di operaio addetto alla stamperia, al provveditorato, all'autorimessa, al servizio ecografico, personale che svolge mansioni di addetto al carro attrezzi, personale operaio del servizio mensa addetto alla distribuzione dei pasti in ragione del disagio derivante dall'esposizione agli agenti atmosferici, chimici e fisici e dalla continua mobilità sul territorio comunale: € 3,00 giornalieri.

i) personale espressamente individuato con atto formale per svolgere attività ed interventi in siti contaminati e in ambiti interessati dalla presenza di rifiuti speciali, in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici, chimici, fisici e biologici: € 3,00 giornalieri.

l) personale che svolge mansioni di addetto al servizio musei, di qualsiasi profilo professionale, in ragione del disagio derivante dalla prestazione lavorativa verso una utenza multilingue: € 3,00 giornalieri.

m) personale espressamente individuato nell'ambito del settore Servizi Sociali in ragione della prestazione lavorativa verso un'utenza particolarmente complessa e/o con visite domiciliari (Assistenti sociali): € 3,00 giornalieri. La prestazione lavorativa verso un'utenza particolarmente complessa e/o con visite domiciliari dovrà essere svolta per almeno 60 ore mensili da ciascun dipendente, indipendentemente dall'orario di lavoro tempo pieno o part time, attestata dal rispettivo dirigente.

n) personale che svolge la funzione di maneggio valori per i soli giorni in cui tale attività viene espletata (compresa la gestione dei valori effettuata tramite pagamenti POS):

per importi annui maneggiati fino a € 10.000,00	Indennità pari a euro 1,00
per importi annui maneggiati da € 10.000,01 a € 100.000,00	Indennità pari a euro 1,50
per importi annui maneggiati superiori a € 100.000,01	Indennità pari a euro 3,00

Sono qualificate come attività implicative il maneggio valori quelle svolte dai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio di valori.



COMUNE DI VICENZA

Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'indennità giornaliera riconosciuta all'agente contabile si somma alla medesima indennità riconosciuta per le funzioni elencate al comma a).

3. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività di cui alle lettere da a) a m) (attività comportanti disagio o rischio) al personale interessato, avviene mensilmente a consuntivo e in riferimento all'attività effettivamente svolta nel secondo mese precedente (es. agosto si eroga l'indennità di giugno) sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento dell'attività di cui alla lettera n) (maneggio valori), avviene semestralmente a consuntivo nei mesi di agosto (con riferimento al primo semestre) e di febbraio (con riferimento al secondo semestre) sulla base dei dati desunti dai rendiconti resi dagli "Agenti Contabili" e dal sistema di rilevazione delle presenze.

4. In caso di compresenza di più fattispecie previste al comma 2 le indennità si cumulano con il limite giornaliero di € 15,00.

5. Per il periodo transitorio, intercorrente dall'1.01.2024 fino alla data della sottoscrizione del presente C.C.I., le parti concordano di applicare, in quanto compatibili con le disposizioni del presente articolo e assorbite dalle medesime, la disciplina delle indennità previste all' art. 23 (Indennità condizioni di lavoro) del previgente C.C.I. 30.09.2019.

ART. 29 – INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-21, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione del Comune di Vicenza, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità in capo al personale delle seguenti aree:

Operatori;

Operatori Esperti;

Istruttori;

Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui al comma 4, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

2. L'assegnazione della suddetta indennità avviene esclusivamente con provvedimento formale e motivato in favore del personale individuato, precisando la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione delle risorse umane.

3. Per la vigenza del presente CCI l'importo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo è stabilito in euro 90.000

Gli importi da erogare per i singoli incarichi sono quelli risultanti dalla pesatura effettuata, in base ai criteri indicati al comma 4 e vengono indicati nel provvedimento di assegnazione.

L'indennità viene erogata mensilmente ed è commisurata, in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, in proporzione all'orario di lavoro svolto.

4. Le fattispecie delle specifiche responsabilità alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:

4.1) - 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;

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

4.3) - 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;



COMUNE DI VICENZA

- 4.4) - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- 4.5) - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- 4.6) - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- 4.7) - 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;
- 4.8) - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- 4.9) - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- 4.10) - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- 4.11) - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, Dlgs. n. 36/2023;

5. L'importo annuo dell'indennità di cui al precedente comma è determinato nel provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità, applicando i seguenti criteri:

per il punto 4.1) nella misura fissa pari a € 1000;

per il punto 4.2) nella misura fissa pari a € 1.000;

per il punto 4.3) nella misura pari a 350 per l'esercizio di una delle qualifiche e nella misura fissa pari a € 500 per lo svolgimento di più qualifiche;

per il punto 4.4) la misura annua dell'indennità per specifiche responsabilità è graduata in relazione ai seguenti criteri:

- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro finalizzata al conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità di elaborazioni decisionali nella conduzione dei procedimenti e delle attività affidate nell'ambito di direttive ampie;
- conoscenza tecnico/normative caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;
- come segue:
 - presenza contestuale di tutte e 4 le fattispecie di responsabilità € 3.000 annui;
 - presenza contestuale di 3 fattispecie di responsabilità € 2.500 annui;
 - presenza contestuale di 2 fattispecie di responsabilità € 2.000 annui;
 - presenza di una fattispecie di responsabilità € 1.000 annui.

Per il punto 4.5) la misura annua dell'indennità per specifiche responsabilità è graduata in relazione ai seguenti criteri:

- innovatività o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali comportante anche attività di coordinamento e/o conoscenza di processi esterni alla propria struttura;
- controllo dell'attività e dei risultati di soggetti esterni cui sono state affidate prestazioni di servizi, lavori, forniture;

come segue:

- presenza contestuale di tutte e 2 le fattispecie di responsabilità € 3.000;
- presenza di almeno una fattispecie di responsabilità € 1.500;
- per il punto 4.6) nella misura fissa pari a € 500
- per il punto 4.7) nella misura fissa pari a € 500
- per il punto 4.8) nella misura fissa pari a € 500
- per il punto 4.9) nella misura fissa pari a € 500
- per il punto 4.10) nella misura fissa pari a € 500
- per il punto 4.11) nella misura fissa pari a € 600

6. I direttori dei servizi e unità di staff propongono le indennità da attribuire e i relativi valori sulla base della gradazione di cui al comma 5 e il Direttore Generale ne valuta la congruità.



COMUNE DI VICENZA

7. Qualora la somma delle indennità proposte e valutate congrue dal Direttore Generale fosse superiore al budget assegnato le indennità saranno proporzionalmente ridotte.

8. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 2018 e art. 84 bis. del vigente CCNL.

9. Le specifiche responsabilità di cui ai punti 4.4. e 4.5 vengono attribuite con durata biennale.

ART. 30 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 4,00, Per svolgimento in via continuativa si intende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza per una percentuale pari o superiore al 50% delle giornate di servizio effettuate nel mese.

La prestazione lavorativa giornaliera si intende prestata in servizio esterno, in considerazione della specifica organizzazione dell'attività, quando il personale presta servizio esterno per la maggior parte dell'orario giornaliero assegnato.

Nei servizi esterni di vigilanza si intendono ricompresi non solo la vigilanza stradale, ma tutte le altre molteplici funzioni svolte all'esterno dalla polizia locale.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) CCNL 6.7.1995 e ss.mm.ii.;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente a consuntivo e in riferimento all'attività effettivamente svolta nel secondo mese precedente (es. agosto si eroga l'indennità di giugno) sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.

5. Al personale della polizia locale non rientrante nella previsione di cui al comma 1, chiamato nello svolgimento dei compiti assegnati in base all'organizzazione del Settore, per potenziare i servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, a espletare attività di servizio all'esterno compete un'indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 4,00. La suddetta indennità è finanziata con quota parte dei proventi delle violazioni stradali di cui all'art. 208, commi 4 lett. c e 5, del d.lgs. n. 285/1992 aggiuntiva rispetto alle risorse già destinate alla previdenza complementare.

6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente C.C.I.

ART. 31 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Al personale della polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di E.Q., compete un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. La somma da destinare alle indennità in oggetto è determinata in sede di contrattazione decentrata. Per la vigenza del presente CCDI l'importo destinato a finanziare l'indennità di funzione è stabilito in € 30.500 annui.

3. L'indennità, in ragione delle specifiche responsabilità e mansioni formalmente assegnate, tenuto conto dei gradi previsti dalla legge Regionale del Veneto n. 41 del 19.12.2003 e delle dimensioni del Corpo di Polizia Locale di Vicenza, ovvero una struttura con più di 7 addetti, viene così graduata:

- Personale in Area Istruttori – grado Istruttore – addetto al coordinamento: € 350,00 annui fino a un massimo complessivo annuo di € 1.050,00. Qualora la somma degli importi delle indennità di funzione assegnate al personale dell'Area degli Istruttori superi il budget annuo di € 1.050,00, l'importo di € 350,00 previsto si riduce in misura proporzionale;

- Personale in Area Funzionari – grado Vice Commissario - addetto al coordinamento e controllo: € 1.100,00 annui

- Personale in Area Funzionari – grado Commissario - addetto al coordinamento e controllo: € 1.150,00 annui

- Personale in Area Funzionari – grado Commissario Principale - addetto al coordinamento e controllo: € 1.200,00 annui

- Personale in Area Funzionari – grado Commissario Capo - addetto al coordinamento e controllo: € 1.250,00 annui



COMUNE DI VICENZA

4. L'indennità viene erogata mensilmente ed è commisurata, in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro svolto.

5. La predetta indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019/2021;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b, CCNL 6.7.1995;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2016/2018;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021;

qualora la somma degli importi delle indennità di cui al c. 3 superi il budget annuo destinato a tale istituto, gli importi previsti nello stesso c. 3 si riducono in misura proporzionale.

6. Il dirigente competente comunica tempestivamente al Servizio "Risorse umane, organizzazione, formazione" gli atti formali di conferimento di compiti di responsabilità, e il mutamento o la cessazione delle condizioni su cui si fondano le indennità di cui al presente titolo al fine di adeguarle e/o sospenderle.

7. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente C.C.I.

ART. 32 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI E.Q.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q (performance individuale).

2. Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di E.Q dell'Ente:

- l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
- il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno il 70 per cento del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.lgs. n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata qualificazione dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.lgs. 165/2001), a decorrere dall'anno 2024 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:

- a) si parte da un budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato, destinando a tale voce retributiva la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Elevata qualificazione, a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli incarichi ad interim eventualmente conferiti, nonché quelle a favore del bilancio in quanto conseguenti a valutazioni negative secondo quanto previsto al successivo punto c);
- b) il budget iniziale viene distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante;
- c) qualora un titolare di Elevata qualificazione consegua una valutazione inferiore al 70%, del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dal budget da ripartire sarà decurtata una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il n. delle posizioni valutate; tale quota costituisce economia di bilancio.

4. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di E.Q non utilizzate nel corso di ciascun anno sono destinate all'incremento delle risorse di cui al comma 3 del presente articolo.

5. Qualora i compensi di cui all'art. 20 CCNL 2019/2021 spettanti alla E.Q siano superiori alla somma di € 5.000,00 al netto degli oneri a carico dell'ente la retribuzione di risultato viene erogata applicando una riduzione dell'80%.

ART. 33- WELFARE.

1. Le parti si impegnano a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di incrementare la produttività e favorire il benessere organizzativo, anche per il tramite dell'Organismo paritetico per l'Innovazione.



COMUNE DI VICENZA

2. Le parti sostengono l'istituzione di nuove misure organizzative volte allo sviluppo di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile (smartworking), come previsto dall'art. 14 della Legge n. 124/2015 e sulla base della Direttiva n. 3/2017 della Funzione Pubblica e secondo quanto disciplinato nel PIAO del Comune di Vicenza
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare misure specifiche al fine di sensibilizzare e coinvolgere la Dirigenza nell'individuazione di attività compatibili in materia lavoro agile e lavoro da remoto.
4. Le parti concordano di aprire uno specifico tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale.

ART. 34 FERIE SOLIDALI

1. L'amministrazione adotta ai sensi dell'art. 30 del CCNL 2016-2018 l'istituto delle "Ferie e Riposi solidali" a beneficio dei propri dipendenti al fine di favorire il miglioramento del benessere organizzativo e incentivare la solidarietà tra colleghi a supporto di lavoratori bisognosi di ferie per prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.
2. Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti del Comune di Vicenza possono cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire ai sensi del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38 del CCNL 2019-2021.
3. I dipendenti che necessitino di riposi e ferie per assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, possono presentare all'amministrazione specifica richiesta, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo, per un massimo di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. L'amministrazione, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente, invitando i propri dipendenti, su base volontaria, a formalizzare l'eventuale adesione con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.
5. L'amministrazione, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti
6. Nel caso in cui il numero dei giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni sarà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Il dipendente richiedente può usufruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 41 del CCNL 2019-2021 e dei permessi a recupero eventualmente maturati.
8. Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo solidali rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità che hanno giustificato la cessione e sono utilizzate nel rispetto delle rispettive discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti si impegnano ad avviare nel 2024 il confronto sindacale sulla conciliazione tempi vita lavoro.
2. Le parti prendono atto e concordano che l'orario di lavoro non è oggetto di valutazione.
3. Le parti si impegnano ad attivare il confronto sindacale sulle condizioni per la maturazione del buono pasto entro quattro mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo
4. Le parti si impegnano ad effettuare con cadenza annuale una verifica congiunta sulla corretta applicazione di quanto previsto all'Art. 29 del presente CCI, in merito ai criteri per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità da parte dei Dirigenti.



COMUNE DI VICENZA

Vicenza, 19 settembre 2024

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Michela Cavalieri	firmato

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
F.P. C.G.I.L.	Giulia Miglioranza	firmato
C.I.S.L. F.P.	Elena Tonelli	firmato
U.I.L. - F.P.L.	Carola Paggin	firmato
CSA RAL	Alessandro Bertuzzo	firmato
RSU		firmato