



COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Via Roma 68 – 30010 – Campolongo Maggiore tel. 049/5849111 Fax. 049/5849151

L'anno 2024, il giorno 7 del mese di Novembre, presso la Sede Municipale del Comune di Campolongo Maggiore si sono riunite le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022 per la stipula del presente:

ADDENDUM al vigente CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025

Le delegazioni trattanti sono così composte:

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente	dott. Luca Scarangella
Componente	rag. Maria Felicia Liguori
Componente	dott. Boris Carraro

PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.ra Michela Facchinetti
Sig.ra Nadia Zuin
Ing. Alberto De Paoli

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.:

Sigla UIL FPL...	DOTT. Sig. Michele Saya
Sigla CGIL	DOTT.SSA Sig.ra Chiara Cavatorti
Sigla UIL FPL	DOTT. BAZZETTO ROBERTO Sig.
Sigla CISL FP	DOTT. ANTONIO GENOVESE

Art. 1

1. Il presente Addendum integra e modifica il vigente CCDI 2023-2025 parte normativa, sottoscritto il 28.6.2023, come di seguito indicato.

Art. 2

All'art. 13 - **Indennità specifiche responsabilità**

Al comma 3 è inserita la seguente lettera c):

c) **Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento** di personale appartenente all'Area degli Operatori esperti e di soggetti esterni, svolta da Operatore Esperto;

Al comma 4 è inserita la seguente interlinea:

€ 1.000,00 lordi annui, per le fattispecie di cui alla lettera c)

Art. 3

All'art. 16 **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e al differenziale del premio individuale:**

1. Il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. La quota individuale del premio della performance organizzativa verrà calcolata dividendo l'importo complessivo a tal fine destinato per il prodotto della somma del numero di mesi di servizio di ciascun dipendente nell'anno oggetto di valutazione, esclusi i titolari di incarico di elevata qualificazione, moltiplicato per il numero di mesi di servizio di ciascun dipendente oggetto di valutazione, come da formula in calce:

$$(IP/SM) \times MD$$

Dove:

IP = Importo complessivo performance organizzativa

SM = Somma del numero mesi servizio di ciascun dipendente nell'anno oggetto di valutazione, esclusi i dipendenti EQ

MD = Numero mesi servizio di ciascun dipendente

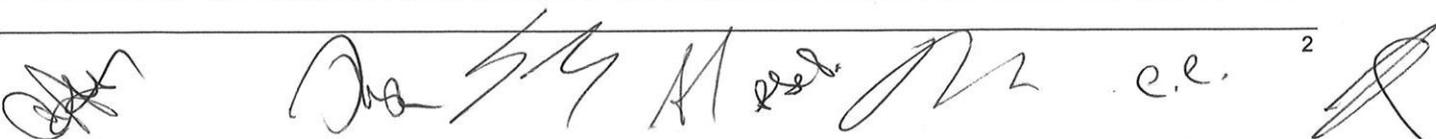
2. Il comma 7 è sostituito dal seguente:

7. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato e determinato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni lavorativi maturato nel corso dell'anno oggetto di valutazione. Per le assenze superiori ai 180 giorni dovute a particolari disposizioni di legge il premio di performance individuale è erogato in misura pari al valore medio della performance registrata nell'area di classificazione del lavoratore.

3. Dopo il comma 7 aggiunto il seguente:

7bis. La quota spettante è proporzionalmente ridotta dei giorni di assenza dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dei 365 giorni dell'anno di riferimento, come individuati nella seguente tabella:

Tipologia di assenza	Assenze che non comportano decurtazione	Assenze che comportano decurtazione
Ferie	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	

 e.e. ²

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

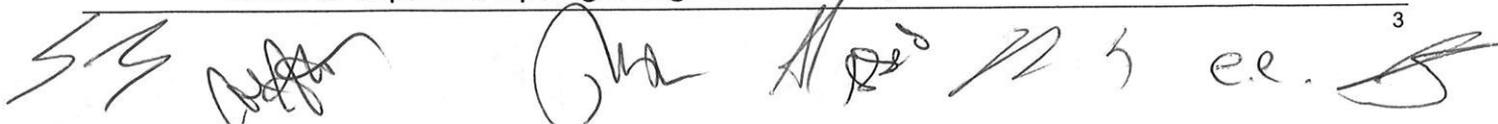
4. Al comma 15 dopo le parole "area funzionale" sono aggiunte le parole "(ex categoria)":

Art. 4

1. Dopo l'art. 17 *Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge* è inserito il seguente:

Articolo 17bis. - Criteri di attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche (art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti riconoscono che è competenza della contrattazione decentrata integrativa definire i criteri per l'attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche, in base:
 - all'articolo 7, comma 4, lettera g), CCNL 16.11.2022, ai sensi del quale sono materia di contrattazione "i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva";
 - all'articolo 1, comma 4, lettera b), del D.Lgs 36/2023, ai sensi del quale il principio del risultato costituisce criterio prioritario per l'esercizio del potere discrezionale e per l'individuazione della regola del caso concreto, nonché per "attribuire gli incentivi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva".
2. I criteri per l'attribuzione degli incentivi sono i seguenti:
 - a. Possono essere attribuiti gli incentivi esclusivamente ai dipendenti che con atto formale siano incaricati di svolgere le funzioni in esso individuate;
 - b. Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge;
 - c. La quantificazione degli incentivi viene effettuata in relazione ai seguenti elementi:
 - fasce di importi e tipologia degli affidamenti;

 3

- complessità delle opere/servizi/forniture;
 - competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
3. La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata da specifico regolamento da approvarsi con atto della Giunta Comunale. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.

Art. 5

All'art. 20 - **Criteria per la definizione procedure progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al comma 10 dopo le parole "progressioni economiche" sono aggiunte le parole "(differenziali stipendiali)";

Art. 6

All'art. 23 - **Buono pasto:**

1. Alla lett. b) del comma 1 sono aggiunte le seguenti parole: ", ad eccezione del personale operaio";

2. La lett. g) del comma 1 è sostituita dalla seguente:

g) Dopo la pausa per la consumazione del pasto, la prestazione effettiva di lavoro pomeridiana non può essere inferiore alle 2 ore.

3. Il comma 2 è sostituito dal seguente:

2. Il buono pasto spetta anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, alle condizioni di cui al comma precedente o, alternativamente e qualora l'orario di lavoro superi nella giornata le 6 ore, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

4. E' inserito il seguente:

comma 2bis. Le prestazioni di lavoro straordinario e per recupero devono essere debitamente e preventivamente autorizzate attraverso apposito portale del dipendente, salvo emergenze da regolarizzare successivamente con le medesime modalità.

5. E' inserito il:

comma 2ter. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 7

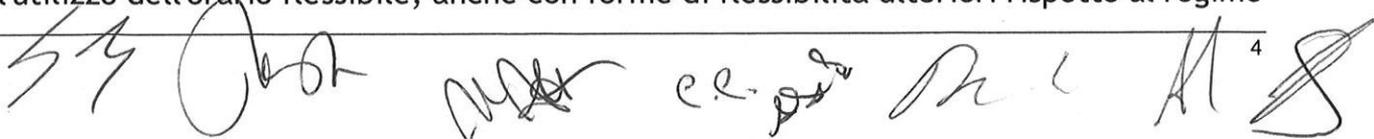
L'art 24 - **Criteria di individuazione fasce temporali di flessibilità** è sostituito dal seguente:

1. L'istituto del l'orario flessibile è disciplinato dall'art. 36 del CCNL 2019-2021.

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, tenendo conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile d'Area.

4. 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

54  4

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 o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
- 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.

L'amministrazione procederà periodicamente alla verifica delle condizioni di cui ai punti precedenti.

5. Nel rispetto dei commi e degli articoli precedenti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 2019-2021, si definisce quanto segue:

a. La flessibilità per il personale impiegatizio è articolata come segue:

- in entrata dalle ore 7.00 alle ore 9.00 al fine di garantire l'apertura al pubblico;
- in uscita dalle 13.00 alle ore 15.00 (giorno senza rientro pomeridiano)
- in uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.30 (giorno di rientro pomeridiano)
- in entrata dalle ore 13.30 alle ore 15.00 (giorno di rientro pomeridiano)
- in uscita dalle ore 17.00 alle ore 19.00

b. La flessibilità per il personale operaio è articolata come segue:

- In entrata 7.00 - 8.15
- In uscita 11.30 - 12.15
- In entrata 13.00 - 13.45
- In uscita 16.30 - 17.45

6. Per contrastare il rischio di stress termico per i lavoratori all'aperto, il Responsabile d'Area competente può disporre una più favorevole articolazione dell'orario di lavoro, anticipando l'entrata, dilatando il periodo di pausa e posticipando l'uscita.

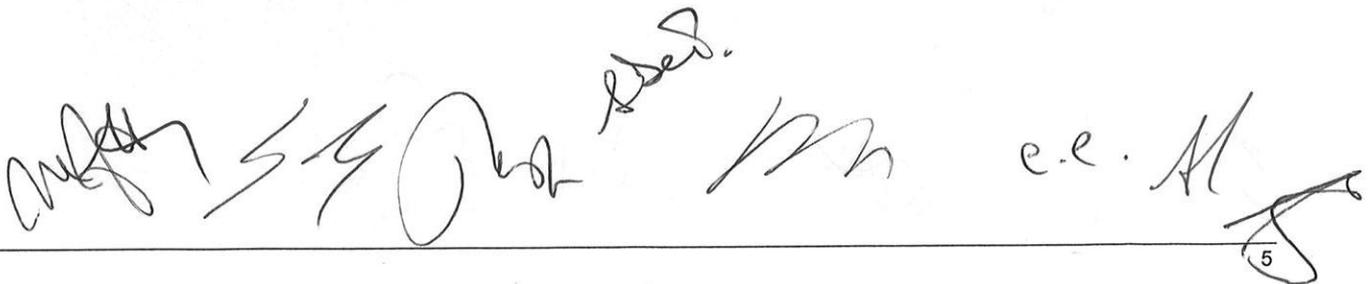
7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, come previsto dal precedente comma 4, al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa del dipendente, sul richiesta dello stesso il responsabile di area competente potrà disporre un diverso orario di lavoro.

8. Ciascun responsabile di area, nella propria autonomia e discrezionalità, potrà giustificare eventuali sporadici ritardi orari dei dipendenti dovuti a cause non dipendenti dalla loro volontà o non facilmente prevedibili (scioperi, incidenti stradali, calamità naturali, etc.)

9. Il credito orario massimo accumulabile derivante dall'applicazione della flessibilità è pari a 6 ore. Con cadenza semestrale, al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno il credito orario da flessibilità eccedente le 6 ore viene cancellato.

10. Le ore di lavoro straordinario effettuate nel corso del mese e non autorizzate sono cancellate.

11. Il ricorso alla flessibilità non è consentito ai dipendenti incaricati dell'apertura al pubblico degli uffici, quando incompatibile con gli orari al pubblico degli sportelli, e ai dipendenti assegnatari di altri particolari servizi individuati dal Responsabile d'Area.





COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Via Roma 68 – 30010 – Campolongo Maggiore tel. 049/5849111 Fax. 049/5849151

L'anno 2024, il giorno 25 del mese di ottobre, presso la Sede Municipale del Comune di Campolongo Maggiore si sono riunite le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022 per la stipula del presente:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025

Dichiarazioni CONGIUNTE

Dichiarazione n. 9 Flessibilità

1. Le Parti concordano che a 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Addendum si ritroveranno per valutare l'istituto della flessibilità, disciplinato dall'art. 24 comma 5 del CCDI 2023-2025, come modificato dall'art. 7 del citato Addendum.

59 M    e.e. 

Si firmano

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente dott. Luca Scarangella



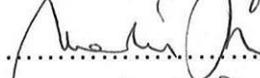
PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.ra Michela Facchinetti



Sig.ra Nadia Zuin



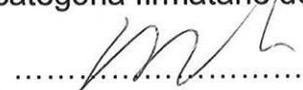
Ing. Alberto De Paoli



I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.:

Sigla UIL PPL

Sig. DOTT. BAZZETTO ROBERTO



Sigla FP CGIL

Sig. CHIARA CAVATORTI



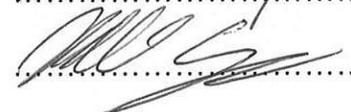
Sigla CISL FP

Sig. ARMANDO GENOVESE



Sigla UIL FPZ

Sig. DOTT. MICHELE SAVA



Sigla

Sig.

.....

