

---

ESU di Verona

**IPOSTESI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**2023 - 2025**

**Destinazione delle risorse economiche**  
**anno 2023**

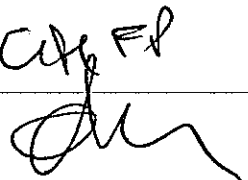


2023



UIL FPL  




CUG FP  


# IPOTESI

ACCORDO ESU DI VERONA – RSU - OO.SS.

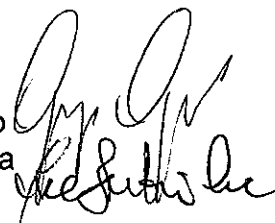
L'anno 2023 il giorno 06 del mese di OTTOBRE presso la sede amministrativa dell'ESU di Verona presenti:

**PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

Il Direttore con funzioni di  
Qualifica unica dirigenziale

presidente  
componente

GUGOLE Giorgio  
BERTAIOLA Luca



**PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:**

**PER LE RSU AZIENDALI:**

U.I.L./F.P.L.  
C.G.I.L./F.P.  
C.I.S.L./FP

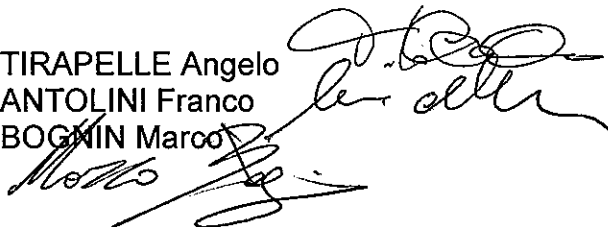
BOGGIAN Katia  
STRAMBACI Paolo  
AMBRA Carla



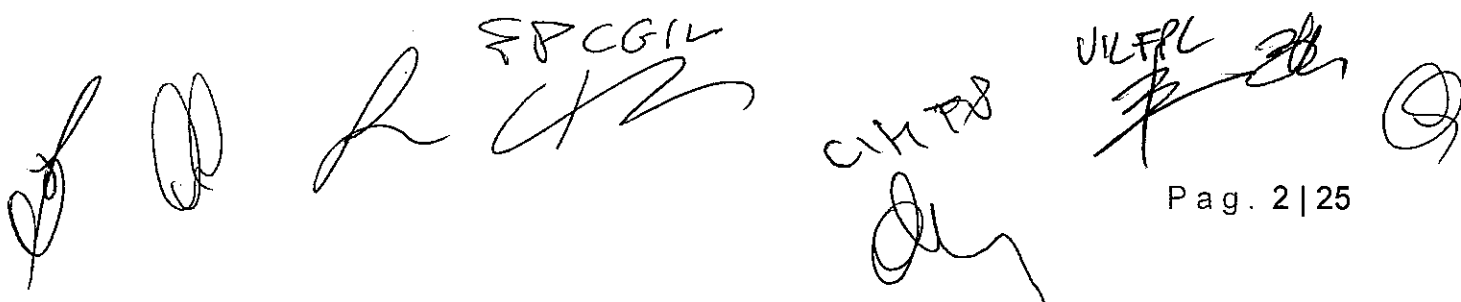
**PER LE OO.SS. TERRITORIALI:**

C.G.I.L./F.P.  
C.I.S.L./FP  
U.I.L./F.P.L

TIRAPELLE Angelo  
ANTOLINI Franco  
BOGNIN Marco



richiamate le disposizioni vigenti in materia di rinnovi contrattuali e di spesa del personale si sono riunite le delegazioni trattanti per definire l'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa e l'utilizzo del fondo risorse decentrate - anno 2023 - e viene stabilito quanto segue:



## Sommario

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 5 - Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 6 - Sviluppo delle attività formative

Art. 7 - Orario di lavoro

Art. 8 - Lavoro a distanza

Art. 9 - Quantificazione delle risorse decentrate

Art. 10 - Destinazione delle risorse decentrate

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione delle risorse correlate alla performance

Art. 12 - Differenziale del premio individuale

Art. 13 - Progressioni economiche orizzontali

Art. 14 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni

Art. 15 - Fondo per il pagamento della nuova Indennità condizioni di lavoro


Art. 16 - Fondo per compensare specifiche responsabilità

Art. 17 - Fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse, previste da disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018

Art. 18 - Fondo per il pagamento dell'indennità di comparto

Art. 19 - Welfare integrativo

Art. 20 Destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023



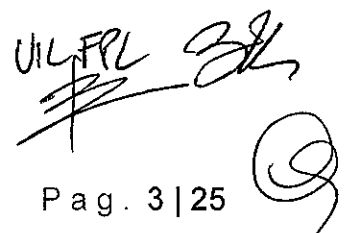
FILCGIL




Centro



UILFPL



Pag. 3 | 25



## Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27 gennaio 2023;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

## Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, 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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.<sup>1</sup>
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.<sup>2</sup>
4. 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.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

<sup>1</sup> Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

<sup>2</sup> L'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate;

### Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto ~~Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per~~ chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### Art. 4 – Diritti e agibilità sindacali

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- **partecipazione**

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:

*Informazione:*

L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del Ccnl 16.11.2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, almeno 5 giorni lavorativi prima l'adozione dell'atto, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.

*Confronto:*

Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del Ccnl.

- **contrattazione integrativa**

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature, the stamp 'FCCGIL' with a signature below it, another signature, a stamp 'CUBED' with a signature below it, a stamp 'UILPPL' with a signature below it, the page number 'Pag. 5 | 25', and a circular stamp containing the number '9'.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal Ccnl, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del Ccnl 16.11.2022.

I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del Ccnl.

3. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
4. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
5. le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
6. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl.
7. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
8. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) Ccnq. 4.12.2017 o dalla RSU unitariamente intesa.
9. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
10. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
11. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizi.

## Art. 5 Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee d'indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Azienda prosegue a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Nei limiti della disponibilità di bilancio l'Azienda assegna risorse finanziarie congrue per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- L'Azienda, con la collaborazione del RSPP e delle altre figure previste dal D. Lgs 81/2008 individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro;
- L'Azienda coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) in applicazione della normativa vigente. Il Rappresentante dei

Lavoratori per la Sicurezza deve 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.

## Art. 6 Sviluppo delle attività formative

L'Amministrazione, tramite l'aggiornamento professionale, si impegna a formare e valorizzare il personale, per adeguarlo ai processi di innovazione e cambiamento in corso, al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione. L'Amministrazione, sulla base delle proprie scelte programmatiche e di bilancio, individua i percorsi formativi e professionali la cui partecipazione è da considerarsi obbligatoria in coerenza con le politiche di sviluppo delle risorse umane. Tali iniziative formative sono rivolte a tutti i dipendenti e si articoleranno in formazione ed aggiornamento orientate alla qualificazione e valorizzazione del personale ed al miglioramento dei servizi resi dall'utenza.

L'Amministrazione si impegna altresì ad attuare in collaborazione con i responsabili degli uffici e dei servizi la rilevazione periodica dei bisogni formativi quale presupposto essenziale per la corretta formulazione dei programmi di formazione.

Le attività di formazione coinvolgeranno il personale in attività formative e di sensibilizzazione sullo sviluppo delle risorse umane e quindi sul significato della valutazione e della formazione per quanto riguarda la responsabilità e la motivazione del dipendente.

## Art. 7 Orario di lavoro

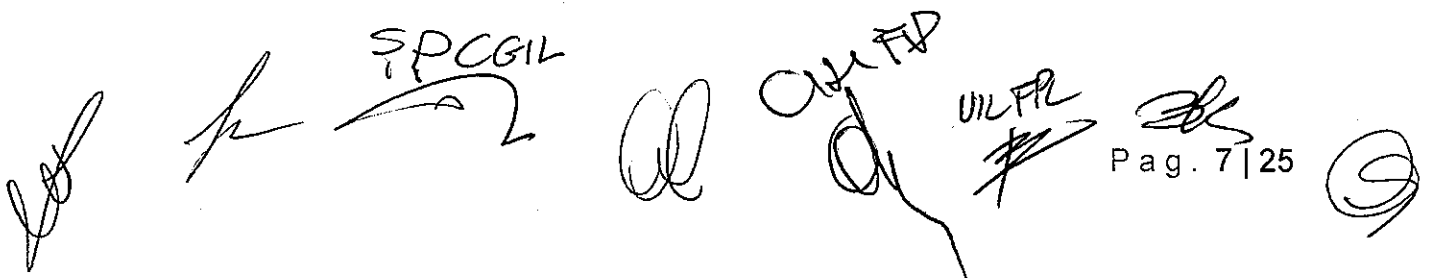
I dipendenti prestano la loro attività cinque giorni alla settimana, di norma con due rientri pomeridiani.

Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nell'ambito dell'orario stabilito dal C.C.N.L., per tutti i servizi che non richiedono per la loro peculiarità orari specifici di presenza (quali quelli del personale addetto al presidio degli edifici) e fatte salve le esigenze organizzative e di servizio, sono previste fasce di flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'ordinario orario di lavoro.

Per esigenze particolari, documentate e prioritariamente riferite a situazioni di svantaggio personale nonché ai dipendenti con figli in età scolare o famigliari da assistere, l'amministrazione valuterà la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, eventualmente anche per periodi limitati, purché compatibili con le esigenze di servizio.

## Art. 8 Lavoro a distanza

Nelle more di adozione di apposito regolamento si applica quanto previsto nella delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27.01.2023 di approvazione del PIAO e quanto stabilito dal CCNL del 16/11/2022.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a signature, a signature with the stamp 'SPCGIL' above it, a signature with the stamp 'CANTO' above it, a signature with the stamp 'UILFRL' above it, and a final signature. The page number 'Pag. 7 | 25' is printed in the bottom right corner.

## Art. 9 Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con decreto del Direttore n. 177 del 09.08.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 132.268,26 (comprensivo di Fondo Elevate Qualificazioni, Fondo straordinario e incentivi per funzioni tecniche)
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance individuale.

Le parti prendono atto che con Decreto del Direttore n. 177 del 09.08.2023 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate come di seguito indicato:

### Costituzione fondo risorse decentrate anno 2023

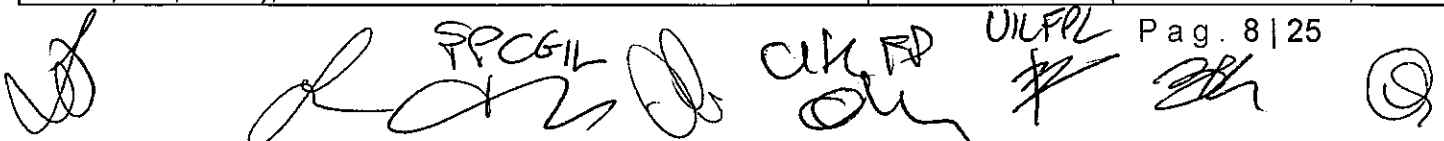
#### CCNL 2019/2021

#### RISORSE AVENTI CARATTERE DI STABILITA'

(Soggette al limite)

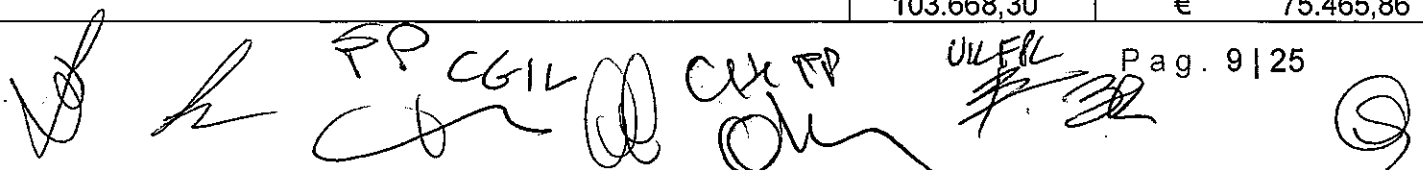
ART. 79, C. 1 lett. a) CCNL 2019 – 2021 DEL 16/11/2022

DESCRIZIONE	2016	2023
Unico Importo Consolidato Anno 2017 Art. 67, c. 1, CCNL 2016 - 2018)		€ 93.397,41
Incrementi - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 2016 - 2018 Parte Fissa – (dal 2019) (€ 83,20 X 25, n. dip. in servizio al 31.12.2015)		
RIA ed Assegni ad Personam del Personale Cessato al 31.12 anno precedente - (dal 2018 ) Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 2016 - 2018		€ 2.368,47

 SPCGIL CUPAD UILFPL  
Pag. 8 | 25

Incremento per Riduzione Stabile Fondo Straordinario (Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2016 - 2018)		
Incremento per Riorganizzazioni con Aumento Dotazione Organica - (Art. 67 c. 2 lett. h) CCNL 2016 - 2018, ai sensi del c. 5, lett. a))		
Unico Importo Consolidato Anno 2003 - (Art. 31 c. 2 CCNL 2002-05)	€ 98.703,80	
CCNL 2002-05 del 22.01.2004 (Art. 32 cc. 1,2)	€ 4.307,61	
CCNL 2002-05 del 22.01.2004 (Art. 32 c. 7) (al netto delle decurtazioni art. 9 c. 2-bis D.L. 78/2010, modificato dall'art. 1 c. 456 L. 147/2013, e art. 1 c. 236 L. 208/2015). Art. 67, c. 1, CCNL 2016-2018. Delibera CDA n. 22/2019.	€ 1.176,21	
Rideterminazione per Incremento Stipendio (Dichiarazioni congiunte n. 14 del CCNL 22.01.2004, n. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006 e n. 1 del CCNL 31.07.2009) Incremento importo PEO e rideterminazione fondo - art. 1 c. 3 C.C.N.L. 05.10.2001 al 01.01.2001 - art. 29 c. 2 C.C.N.L. 22.01.2004 al 01.01.2003 - art. 2 c. 1 C.C.N.L. 09.05.2006 al 01.01.2006 - art. 6 c. 1 C.C.N.L. 11.04.2008 al 01.01.2008 - art. 2 c. 1 C.C.N.L. 31.07.2009 al 01.01.2009	€ 5.004,74	
Rideterminazione per Incremento Stipendio (Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016 - 2018 in data 21.05.2018)		
RIA ed Assegni ad Personam del Personale Cessato dal 01.01.2000 al 31.12 anno precedente Art. 4, c. 2, del C.C.N.L. 2000 - 2001 del 05.10.2001 (Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'01.04.1999)	€ 13.013,39	

Totale Risorse Stabili Soggette al Limite	€ 122.205,75	€ 95.765,88
Decurtazioni del fondo - parte fissa - art. 1 comma 236 Legge 208/2015	€ 6.150,67	
Decurtazioni del fondo - parte fissa - art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75. Riconduzione ammontare risorse all'importo anno 2016.		€ 7.913,24
Decurtazioni del fondo - parte fissa - art. 9 comma 2-bis D.L. 78/2010 (convertito in L. 122/2010) e s. m. e i. Consolidamento decurtazione anni 2011-2014. A decorrere dal 2015.	€ 12.386,78	€ 12.386,78
Totale Risorse Stabili Soggette al Limite Sottratte le Decurtazioni	€ 103.668,30	€ 75.465,86


 FP CGIL  
 CUX TP  
 ULEFC  
 Pag. 9 | 25

**(Non Soggette al limite)**  
**ART. 79, C. 1 lett. a), b), d) e C. 1-bis CCNL 2019 – 2021 DEL 16/11/2022**

DESCRIZIONE	2016	2023
Incrementi - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 2016 - 2018 Parte Fissa – (dal 2019) (€ 83,20 X 25, n. dip. in servizio al 31.12.2015)		€ 2.080,00
Rideterminazione per Incremento Stipendio (Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016 - 2018 in data 21.05.2018)	€ 250,00	€ 2.327,39
INCREMENTI - ART. 79 C. 1 lett. b) CCNL 2019 - 2021 PARTE FISSA ANNO 2023 (€ 84,50 X 26, n. dip. in servizio al 31.12.2018)		€ 2.197,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO CCNL - (Atr. 79, comma 1, lett. d), CCNL 2019 - 2021 in data 01.01.2021)		€ 1.931,07
DIFFERENZIALI STIPENDIALI PERSONALE INQUADRATO IN B3 E D3 DAL 1° APRILE 2023 (9 DODICESIMI) (Atr. 79, comma 1 bis, CCNL 2019 - 2021 in data 01.01.2021) - numero 3 dipendenti cat. Giuridica B.3 al 01.01.2021 -		€ 2.531,02

Totale Risorse Stabili Non Soggette al Limite	€ 250,00	€ 11.066,48

Totale Risorse Stabili	€ 122.455,75	€ 106.832,36
Totale Decurtazioni Risorse Stabili	€ 18.537,45	€ 20.300,02
Totale Risorse Stabili Sottratte le Decurtazioni	€ 103.918,30	€ 86.532,34

*R SP CGIL*  
*CA*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*ALF ED*  
*[Handwritten signature]*  
*UILFPL*  
*[Handwritten signature]*

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA'**

(Soggette al limite)

**ART. 79, C. 2, CCNL 2019 - 2021 DEL 16/11/2022**

DESCRIZIONE	2016	2023
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, convenzioni, contributi dell'utenza, ecc. - Integrazione risorse Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, c.1, lett. d) CCNL 1998-2001 del 01.04.1999 (sostituito dall'art. 4 comma 4 del CCNL 05.10.2001); Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2016 - 2018		€ 0,00
RIA ed Assegni ad Personam Personale Cessato - Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2016 - 2018 Mensilità residue cessati, frazione di RIA		
Somme destinate da Specifiche Disposizioni di Legge. (Art. 15 c. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		€ .....
Conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Art. 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b) CCNL 2016 - 2018)		
Sussiste capacità di spesa, integrazione sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari 1997 (€ 6.405,56) (Art. 15, c.2, CCNL 1998-2001; Art. 67 c. 3 lett. h) e c. 4 CCNL 2016 - 2018)	€ 768,24	

Totale Risorse Variabili Soggette al Limite	€ 768,24	€ 0,00
Decurtazioni del fondo - parte variabile	€ 162,34	€ 0,00
Totale Risorse Variabili Soggette al Limite Sottratte le Decurtazioni	€ 605,90	€ 0,00

*h* *FP CGIL*  
*Om*

*al*

*CIF FA*  
*Ol*

*UILFPL*  
*32*



**(Non Soggette al limite)**  
**ART. 79, COMMA 2, lett. d), C. 3, C. 5, C. 6 CCNL 2019 – 2021 DEL 16/11/2022**

DESCRIZIONE	2016	2023
Economie Fondo anno precedente – (Art. 17, c. 5, CCNL 1998-2001) e (Art. 68, c. 1, CCNL 2016 - 2018)		
Risparmi accertati a consuntivo Fondo Straordinario anno precedente - (Art. 14, CCNL 1998-2001; Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2019 - 2021)		€ 1.592,84
Fondi incentivanti funzioni tecniche, art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 (al netto di tutti gli oneri accessori di legge a carico Ente); Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016 - 2018)		€ 6.477,34
euro 84,50 per unita' in servizio al 31.12.2018, quota una tantum degli anni 2021 e 2022 (Art. 79 c. 5 CCNL 2019 - 2021)		€ 4.394,00
incremento dello 0,22% anni 2022 - 2023 monte salari 2018 quota parte fondo dipendenti (Art. 79 c. 3 CCNL 2019 - 2021)		€ 2.077,42
Recupero fondi anni precedenti (Art. 4 del D.L. 16/2014)		
Risorse Piani Razionalizzazione e Riqualficazione Spesa - (Art. 15, c. 1, lett. K); Art. 16, cc. 4, 5 e 6, DL 98/2011; Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2016 - 2018)		
<b>Totale Risorse Variabili Non Soggette al Limite</b>	€ 0,00	€ 14.541,60

<b>Totale Risorse Variabili</b>	€ 768,24	€ 14.541,60
<b>Totale Decurtazioni Risorse Variabili</b>	€ 162,34	€ 0,00
<b>Totale Risorse Variabili Sottratte le Decurtazioni</b>	€ 605,90	€ 14.541,60

<b>TOTALE FONDO Risorse stabili + Risorse variabili</b>	€ 123.223,99	€ 121.373,96
---	--------------	--------------

<b>TOTALE DECURTAZIONI Risorse stabili + Risorse variabili</b>	€ 18.699,79	€ 20.300,02
--	-------------	-------------

<b>TOTALE FONDO Risorse stabili + Risorse variabili - Decurtazioni</b>	€ 104.524,20	€ 101.073,94
--	--------------	--------------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili Non Soggette al Limite	€ 250,00	€ 25.608,08
--	----------	-------------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili al netto delle Voci Non Soggette al Limite - Decurtazioni	€ 104.274,20	€ 75.465,86
---	--------------	-------------


Fondo Elevate Qualificazioni (stessa quota 2017) a carico Bilancio (Art. 79 c. 6 e art. 16 CCNL 2019 - 2021)	€ 0,00	€ 28.808,34
--	--------	-------------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili (comprensivo del Fondo Elevate Qualificazioni) al netto delle Voci Non Soggette al Limite - Decurtazioni	€ 104.274,20	€ 104.274,20
---	--------------	--------------



Quota parte Fondo Elevate Qualificazioni non soggetto al limite annualità 2022 - 2023 (art. 79 comma 3 del CCNL 2019 - 2021)	€ 0,00	€ 793,14
---	--------	----------

TOTALE Risorse stabili + Risorse variabili (comprensivo del Fondo Elevate Qualificazioni) al netto delle Voci Non Soggette al Limite + quota parte Fondo Elevate Qualificazioni non soggetta al limite - Decurtazioni	€ 104.274,20	€ 105.067,34
--	--------------	--------------



*SPCGIL*  




*CISL*  
  
*UILPL*  




## RISORSE DESTINATE AL LAVORO STRAORDINARIO

DESCRIZIONE	2016	2023
Art. 14 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)		
Risorse destinate nel 1998 al lavoro straordinario, fondo di cui all'art. 31 comma 2 lettera a) del CCNL 06.07.1995 Destinare la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del presente C.C.N.L., sottratte le quote di straordinario ex VII <sup>a</sup> e ex VIII <sup>a</sup> qualifica diventate titolari di posizione organizzative Riduzione 3% risorse 1999	€ 1.881,74	€ 1.881,74

Totale Risorse destinate al Lavoro Straordinario	€ 1.881,74	€ 1.881,74
Decurtazioni del fondo Straordinario - art. 1 comma 236 Legge 208/2015	€ 97,53	
Decurtazioni del fondo Straordinario - art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75. Riconduzione ammontare risorse all'importo anno 2016.		€ 97,53
Decurtazioni del fondo Straordinario - art. 9 comma 2-bis D.L. 78/2010 (convertito in L. 122/2010) e s. m. e i. Consolidamento decurtazione anni 2011-2014. A decorrere dal 2015.	€ 191,37	€ 191,37
Totale Decurtazione Risorse destinate allo Straordinario	€ 288,90	€ 288,90
Totale Risorse per lo Straordinario - Decurtazione	€ 1.592,84	€ 1.592,84


TOTALE COMPLESSIVO RISORSE 2023 al netto delle Voci Non Soggette al Limite Risorse stabili + Risorse variabili + Fondo Elevate Qualificazioni + Fondo Straordinario - Decurtazioni	€ 105.867,04	€ 105.867,04
Quota parte Fondo Elevate Qualificazioni non soggetto al limite annualità 2022 - 2023 (art. 79 comma 3 del CCNL 2019 - 2021)	€ 0,00	€ 793,14

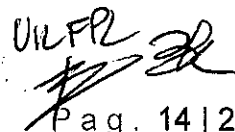
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE 2023 Risorse stabili + Risorse variabili + Fondo Elevate Qualificazioni + Fondo Straordinario - Decurtazioni al netto delle Voci Non Soggette al Limite + quota parte Fondo Elevate Qualificazioni non soggetta al limite annualità 2022 - 2023 (art. 79 comma 3 del CCNL 2019 - 2021)	€ 105.867,04	€ 106.660,18
---	--------------	--------------

FP CGIL  






CLIFED  


UILFP  




Monte salari anno 1997 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.  
L. 1.033.574.000 (dal conto annuale)

~~Monte salari anno 1999 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.~~  
~~L. 1.276.072.000 (dal conto annuale)~~

Monte salari anno 2001 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.  
L.1.345.272.000, € 694.775,01 (dal conto annuale)

Monte salari anno 2003 escluse le quote relative alla dirigenza, A.N.F., missioni, ecc.  
€ 669.342, 00 (dal conto annuale)

## Art. 10 Destinazione delle risorse decentrate

Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina fissata dal CCNL del 16.11.2022. Le risorse eventuali e variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità e ripetibilità.

Le risorse decentrate vengono ripartite con le seguenti finalità:

- a) corrispondere ai dipendenti l'indennità di comparto secondo la disciplina e nella misura stabilita dai vigenti C.C.N.L.;
- b) corrispondere i compensi relativi alle progressioni economiche all'interno delle aree;
- c) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, in misura non superiore a 4.000 euro annui (art. 84 CCNL 16.11.2022);
- d) retribuire le indennità previste per le condizioni di lavoro (art. 84 bis CCNL 16.11.2022 - disagio, rischio e maneggio valori);
- e) erogare (a valere sull'apposito capitolo di bilancio collocato al di fuori del fondo ai sensi degli artt. 17 e 79 del CCNL 16.11.2022) la retribuzione di posizione e di risultato al personale appartenente all'area dei Funzionari incaricato della funzione di Elevata Qualificazione;
- f) corrispondere i compensi per la performance organizzativa ed individuale da erogarsi secondo la valutazione ottenuta;
- g) erogare i compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti a valere sulle eventuali risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018.




In conformità a quanto stabilito dall'art. 80, comma 3, del C.C.N.L. del 16.11.2022, la parte prevalente delle risorse variabili, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge (art. 67, comma 3, lett. c) del C.C.N.L. del 21.05.2018), viene destinata ai compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del C.C.N.L. del 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

~~Il compenso spettante al personale in riferimento ai vari fondi viene corrisposto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale al servizio prestato. Il personale assunto a tempo determinato partecipa alla ripartizione delle quote individuali correlate alla produttività quando il servizio svolto nell'arco dell'anno solare avrà durata superiore ai sei mesi di servizio.~~





CIR FP  
  
VILFPL   
  
Pag. 15 | 25



## Art. 11 Criteri per l'attribuzione delle risorse correlate alla performance.

~~Lettere a) e b) comma 2 dell'art. 80 del C.C.N.L. del 16.11.2022~~

Una parte significativa del fondo costituito, ex art. 79, è destinato a finanziare i premi correlati alla performance. L'esito della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale del dipendente, effettuata dal Dirigente e dal Direttore in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in Azienda, costituisce il riferimento per la quantificazione e l'erogazione dei premi correlati alla performance.

Le risorse a disposizione saranno incrementate a consuntivo, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative e contrattuali, da ciò che residua per le minori spese relative agli altri utilizzi del fondo di cui all'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 con esclusione dei compensi previsti dal comma 2, lett. f), g), h) e i).

La produttività viene erogata annualmente a consuntivo successivamente alla misurazione e valutazione della performance dell'Azienda ed alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV Unico della Regione del Veneto.

La ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa e la performance individuale avviene tenuto conto del periodo di servizio prestato, delle risultanze della valutazione annuale conseguita in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, della correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio, nonché dell'applicazione di un diverso indice in relazione alla categoria giuridica di appartenenza come di seguito riportato:

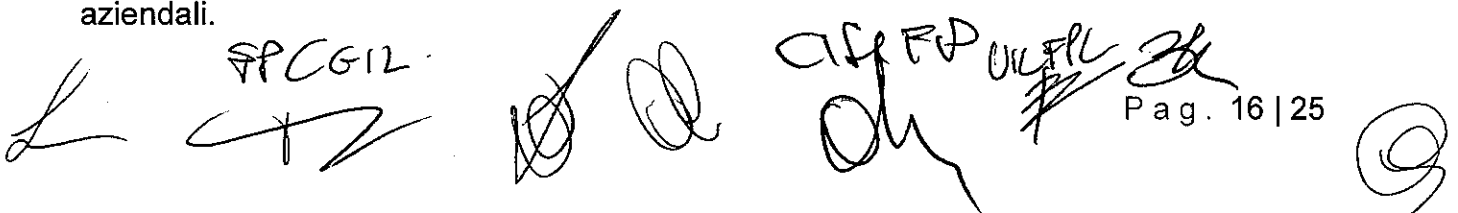
Parametri attinenti le categorie:

Area degli Operatori	- 100
Area degli Operatori Esperti	- 104
Area degli Istruttori	- 117
Area dei Funzionari	- 126

Come sopra riportato, il premio viene determinato anche in relazione al punteggio ottenuto nella scheda individuale di valutazione ed alla collocazione nelle seguenti fasce di valutazione cui sono correlati differenti percentuali di premio, come risulta nella seguente tabella:

Punteggio conseguito nella scheda di valutazione		Percentuale di premio
≤50	Notevole criticità rispetto alle attese	0%
>50 e ≤70	Esistenza di criticità	50%
>70 e ≤90	Posizione ricoperta in modo apprezzabile	80%
>90 e ≤100	Posizione ricoperta in modo significativamente superiore alle attese	100%

Ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance, viene valutato l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività svolta, alla qualità e alla quantità della sua effettiva partecipazione durante le giornate lavorate alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

 SPCG12  
Pag. 16 | 25

Nei casi di aspettativa o congedo saranno applicate le percentuali di riduzione dei compensi stabilite dalla normativa vigente.

## Art. 12 Differenziale del premio individuale

Art. 81 del C.C.N.L. del 16.11.2022

Al 10% (arrotondato all'unità superiore) dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. del 16.11.2022 attribuiti al personale valutato positivamente.


Ai fini dell'attribuzione di detta maggiorazione:

- a.) vengono stilate due distinte graduatorie in ordine decrescente di punteggio del personale valutato positivamente, una per la Direzione Benefici e Servizi agli Studenti ed una per il rimanente personale;
- b.) la maggiorazione viene ripartita fra il 10,00% dei dipendenti che nell'ambito della rispettiva graduatoria abbiano riportato le valutazioni più elevate;
- c.) l'importo della maggiorazione è determinato applicando la seguente formula

Fondo disponibile per la performance individuale  
----- X 30 %  
N. dipendenti valutati positivamente

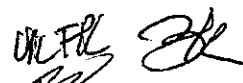
## Art. 13 Progressioni economiche orizzontali

1. L'art. 14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
  - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
  - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
  - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
  - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. Per il personale iscritto 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.
4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 Ccnl, e precisamente:

 FPCGIL



CSLFP  



- in base all'art.80, comma 1, ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
- ~~in base all'art.80, comma 2 lettera j) nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.~~

5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

*Requisiti di ammissione alla selezione:*

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.
2. Per concorrere alla progressione economica è necessario aver maturato un periodo di 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti e la comparazione dei requisiti posseduti dal dipendente con i criteri adottati dall'ente.
3. Condizione necessaria per l'accesso alla selezione, è l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, superiori alla multa.

La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

*Le selezioni del personale saranno effettuate con riferimento ai seguenti criteri:*

Per le progressioni nell'area degli operatori esperti (ex categorie B, B.3)

- Esperienza acquisita, fino ad un massimo di punti 40 (*il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato punti 8 per anno intero*);
- Valutazione delle prestazioni rese, fino ad un massimo di punti 60 (*alla media delle valutazioni della performance individuale conseguita nelle ultime 3 valutazioni disponibili viene applicata la seguente formula*  $\text{Valutazione media ponderata} \times 60 / 100$ ).

Per le progressioni nell'area degli Istruttori (ex categoria C)

- Esperienza acquisita, fino ad un massimo di punti 40 (*il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato punti 8 per anno intero*);
- Valutazione delle prestazioni rese, fino ad un massimo di punti 60 (*alla media delle valutazioni della performance individuale conseguita nelle ultime 3 valutazioni disponibili viene applicata la seguente formula*  $\text{Valutazione media ponderata} \times 60 / 100$ ).

Per le progressioni nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione ( ex categoria D)

- Esperienza acquisita, fino ad un massimo di punti 40 (*il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato punti 8 per anno intero*);
- Valutazione delle prestazioni rese, fino ad un massimo di punti 60 (*alla media delle*

*[Handwritten signatures and stamps]*

valutazioni della performance individuale conseguita nelle ultime 3 valutazioni disponibili viene applicata la seguente formula  $\frac{\text{Valutazione media ponderata} \times 60}{100}$ ).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio utile alle P.E.O. si sommeranno:

- l'esperienza acquisita
- la valutazione delle prestazioni rese

In ogni caso non sarà valorizzato quanto maturato precedentemente all'ultimo miglioramento di posizione economica all'interno di ciascun percorso economico e non sarà presa in considerazione l'esperienza maturata oltre il quinquennio antecedente la data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivata la procedura selettiva.

Sulla base delle risorse economiche che si rendono disponibili, si determinano un numero di progressioni economiche che non superino le risorse necessarie per consentire la progressione del 50% degli aventi diritto.

In caso di parità, prevale la posizione che nell'ordine:

- ha una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- ha ottenuto una migliore valutazione delle prestazioni rese;
- ha una maggiore anzianità di servizio nella categoria.

Le selezioni vengono effettuate sulla base della situazione determinatasi e dei requisiti maturati al 31 dicembre dell'anno precedente.

Nell'anno 2023 si prevedono Progressioni Economiche all'interno delle aree e, tenuto conto del personale presente nelle diverse aree, consentiranno nel 2023 le seguenti progressioni (non superiori al 50% dei complessivi potenziali beneficiari):

Tabella A CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali stipendiali attribuibili per l'anno 2023	Risorse necessarie
Funzionari-Elevata Qualificazione	1.600,00	6	1	1.600,00
Istruttori	750,00	5	3	2.250,00
Operatori Esperti	650,00	5	1	650,00
TOTALE			5	4.500,00

Per l'anno 2023 (con decorrenza 01.01.2023) la quantificazione delle risorse finanziarie ammonta a complessivi € 4.500,00.

**Art. 14 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni**

Articoli 16, 17 e 18 del C.C.N.L. del 16.11.2022

Così come previsto dagli articoli 16, 17 e 18 del CCNL Funzioni locali, stipulato in data 16 novembre 2022, l'ESU di Verona deve predisporre i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, nonché i criteri per la graduazione delle E.Q. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di elevata qualificazione. L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU (articolo 5, del già citato CCNL).

L'ESU di Verona, con la ridefinizione della struttura organizzativa aziendale, improntata ad una maggiore razionalizzazione, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ha individuato tre incarichi di posizione organizzativa da attribuire ai dipendenti di categoria D, ora denominata area dei funzionari, responsabili delle Aree Amministrative per la realizzazione degli obiettivi stabiliti nei provvedimenti annuali di programmazione aziendale e, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 26.05.2023, ha confermato le suddette aree, ora denominate di Elevata Qualificazione, ritenendo che la responsabilità delle stesse comporti lo svolgimento, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, delle funzioni di cui alla lett. a) dell'articolo 16, comma 2, del CCNL/2022, di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Si dà esecuzione a quanto stabilito con il provvedimento richiamato, sottoposto alla verifica preventiva di legittimità e di compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività degli enti strumentali della Regione del Veneto, con il quale:

- è stata approvata, a seguito di confronto con le RSU aziendali e le OO.SS. territoriali, la disciplina dell'area delle elevate qualificazioni adeguandola alle nuove disposizioni contrattuali;
- si è proceduto alla pesatura e graduazione delle elevate qualificazioni aziendali quantificandone conseguentemente l'indennità di posizione;
- si è dato mandato alla direzione di avviare le procedure per conferire, in applicazione di quanto previsto dagli articoli 16, 17 e 18 del CCNL Funzioni locali, stipulato in data 16 novembre 2022, tre incarichi di elevata qualificazione, per un costo complessivo massimo annuo (comprensivo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato) di € 28.808,31, ai responsabili delle aree Affari Generali, LL PP e Patrimonio, Risorse Umane e Risorse Finanziarie.

Nello schema organizzativo dell'Azienda non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 10, del CCNL 22 gennaio 2004 e dall'art. 16, comma 2, lettera b), del CCNL/2022.

L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL/2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro annui lordi per tredici mensilità.

L'azienda quantifica l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun Responsabile di Area applicando la metodologia di pesatura e di graduazione delle E.Q. adottata.

FP CGIL  
CISA FA  
UILFPL  
Pag. 20 | 25

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL/2022

Per la retribuzione di risultato delle E.Q. viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. e pari al 25% della retribuzione di posizione. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL/2022, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono stabiliti nel CCDI.

La retribuzione di risultato viene determinata con le modalità sottoindicate, nella percentuale attribuita della quota disponibile, in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella scheda individuale di valutazione, nei modi e nei tempi previsti dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance delle Elevate Qualificazioni":

Punteggio conseguito nella scheda di valutazione		Percentuale attribuita della quota disponibile
≤50	Notevole criticità rispetto alle attese	0%
>50 e ≤70	Esistenza di criticità	50%
>70 e ≤90	Posizione ricoperta in modo apprezzabile	80%
>90 e ≤100	Posizione ricoperta in modo significativamente superiore alle attese	100%

La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL/2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (art. 79, comma 6, CCNL/2022). L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato E.Q., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2022.

## Art. 15 Fondo per il pagamento della nuova Indennità condizioni di lavoro

Art. 84 bis del C.C.N.L. del 16.11.2022

L'articolo 84 bis del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 prevede che gli enti vadano a corrispondere un'unica indennità, denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate (e che quindi sostituisce la previgente Indennità di disagio), quelle esposte a rischi (sostituendo, di conseguenza, la previgente

Indennità di rischio) e quelle implicanti il maneggio di valori (di cui all'omonima precedente indennità).

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

Valutato non siano presenti rilevanti fattori di disagio o rischio nelle attività svolte dai dipendenti e considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'ESU di Verona, nonché gli specifici settori di attività, si ritiene di riconoscere al solo personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa un'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, con i

criteri di seguito indicati. Gli importi giornalieri possono variare da € 1,00 ad € 1,55. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito all'attività.

Indennità condizioni di lavoro. Art. 84 bis CCNL 16.11.2022	Adibiti in via continuativa: Ind. Giornaliera (da € 1,00 a € 1,55)  Economo-gestione fondo cassa (per la quantità di denaro maneggiata):  -per maneggio valori di importo medio mensile (rapportato ad anno) non inferiore ad € 3.000,00 € 1,55 giornalieri -per maneggio valori di importo medio mensile (rapportato ad anno) non inferiore ad € 900,00 € 1,00 giornalieri -per maneggio valori di importo medio mensile (rapportato ad anno) inferiore ad € 900,00 € 0,00 giornalieri	Importo complessivo annuale presunto  € 400,00
TOTALE		€ 400,00

### Art. 16 Fondo per compensare specifiche responsabilità

Art. 84, comma 1, del CCNL del 16.11.2022.

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, 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, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un 103 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 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Si ritiene che l'indennità debba in ogni caso riguardare casistiche del tutto particolari e connesse a funzioni e mansioni caratterizzate, oltre che da una oggettiva responsabilità gravante sul beneficiario dell'indennità, anche da una sostanziale unicità a livello di Ente delle mansioni stesse.

Le parti individuano l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente all'area degli Istruttori incaricato delle funzioni di Responsabile delle attività di Prevenzione e Protezione presso le sedi dell'ESU di Verona, in precedenza esercitate tramite convenzione dal competente Servizio dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona, dipendente opportunamente formato ed in possesso dei previsti requisiti, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente, articoli da 31 a 35 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s. m. e i..

In considerazione del grado di autonomia, del livello di responsabilità e delle conoscenze necessarie per assolvere l'incarico viene erogata un'indennità annuale di € 1.200,00, frazionata e corrisposta in dodici mensilità, in relazione all'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni.

FP CGIL

GIFFA

UILFR

**Art. 17 Fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse, previste da disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018**

1. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 6.477,34

**Art. 18 Fondo per il pagamento dell'indennità di comparto**

Art. 33 del CCNL del 22.01.2004

L'indennità di comparto viene corrisposta per 12 mensilità ed ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. L'importo, differenziato per categoria, è determinato dall'art. 33 del CCNL 2002 - 2005.

**Art. 19 Welfare integrativo**

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL):

1. Il sistema di Welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.


2. Con le modalità previste dall'art. 82 CCNL 2019-2021 (mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79) le parti potranno individuare annualmente idonee risorse economiche da adibire a piani di Welfare integrativo. Dette risorse saranno gestite secondo appositi accordi annuali.


3. I servizi welfare si potranno articolare in uno o più dei seguenti ambiti:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto alla istruzione e promozione del merito dei figli;
- voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

La destinazione delle risorse viene determinata in modo dettagliato nel seguente prospetto:

  CGIL FP 

CIF FP 

UILPPL BK   
Pag. 23 | 25



## Art. 20 Destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023

Art. 14 del C.C.N.L. 1998 – 2001

~~Art. 33 del C.C.N.L. 2002 – 2005~~

Artt. da 80 a 84 bis, CCNL 2019 – 2021 del 16/11/2022

Art. 14 C.C.N.L. 1998 - 2001 (01.04.1999)	
Risorse destinate nel 1998 al lavoro straordinario, fondo di cui all'art. 31 comma 2 lettera a) del CCNL 06.07.1995 Destinare la parte residua dopo l'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera a) del presente C.C.N.L., sottratte le quote di straordinario ex VII <sup>^</sup> e ex VIII <sup>^</sup> qualifica ora titolari di posizioni organizzative.	
Riduzione 3% risorse 1999	€ 1.592,84

Art. 80 comma 2 C.C.N.L. 2019 - 2021 (16.11.2022)	
a) Compensi correlati alla performance organizzativa secondo risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Azienda	€ 9.662,58
b) Compensi correlati alla performance individuale secondo risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Azienda (Risorse performance per la generalità dei dipendenti + la quota di maggiorazione riservata a chi consegue le valutazioni più elevate)	€ 22.546,02
c) Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, per lo svolgimento di attività che comportano disagio, rischio e maneggio valori, secondo modalità e criteri prestabiliti e commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività remunerate	€ 400,00
d) Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000	€ 0,00
e) Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 quinquies del CCNL del 16.11.2022.	€ 1.200,00
g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti a valere esclusivamente sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018. Funzioni tecniche, art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36	€ 6.477,34
j) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle aree (art. 14 del CCNL del 16.11.2022): - anni precedenti € 41.259,00 + - differenziale stipendiale ex art. 79, comma 1 bis € 2.531,00 + - anno 2023 € 4.500,00 +	= € 48.290,00

Art. 33 C.C.N.L. 2002 - 2005 (22.01.2004)	
Indennità di comparto (al netto della quota parte Indennità di comparto Art. 33 comma 4 lett. a) C.C.N.L. del 22.01.2004)	€ 12.498,00

<b>TOTALE (escluso art. 14, risorse destinate al lavoro straordinario)</b>	<b>€ 101.073,94</b>
--	---------------------

Risorse per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 17 e 79 del CCNL del 16.11.2022) elevate qualificazioni (artt. 16, 18 e 19)	€ 29.601,48
--	-------------

<b>TOTALE COMPLESSIVO (comprese le risorse destinate al lavoro straordinario ed alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni)</b>	<b>€ 132.268,26</b>
---	---------------------

*[Handwritten signature]*

*CCIL FP*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*CISL FP*  
*[Handwritten signature]*

*UILFPL*  
*[Handwritten signature]*

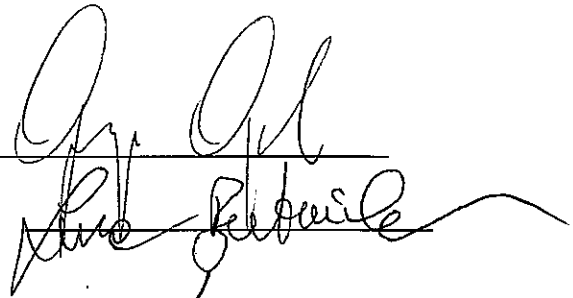
*[Handwritten signature]*

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del CCNL e della normativa vigenti.

**PER LA PARTE PUBBLICA:**

Il Direttore con funzioni di presidente GUGOLE Giorgio

Qualifica unica dirigenziale componente BERTAIOLA Luca

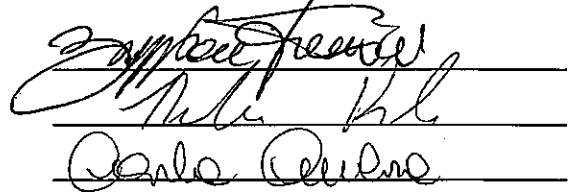


**PER LE RSU AZIENDALI:**

U.I.L./F.P.L. BOGGIAN Katia

C.G.I.L./F.P. STRAMBACI Paolo

C.I.S.L./F.P. AMBRA Carla



**PER LE OO.SS. TERRITORIALI:**

C.G.I.L./F.P. TIRAPELLE Angelo

C.I.S.L./F.P. ANTOLINI Franco

U.I.L./F.P.L. BOGNIN Marco

