



VERBALE D'INCONTRO SINDACALE TRA AGECE, OO.SS. E RSU FUNZIONI LOCALI

In data 27 luglio 2021 alle ore 15:00 presso la sede AGECE di Palazzo Diamanti si sono incontrate

la delegazione trattante di parte datoriale, nominata con determina n. 33/2020, composta da

avv. Massimiliano Brugnoli

dott.ssa Barbara Vitagliano

dott. Nicola Zanella

E la delegazione trattante di parte sindacale, composta da

Sig. Marco Bognin- UIL-FPL

Sig. Stefano Gottardi- UIL-FPL

Preso atto delle preintese dei contratti decentrati integrativi firmate dalle parti in data 01 luglio 2021 per la parte normativa (valida per il triennio 2021-2023) e 07 luglio per la parte economica (valida per l'anno 2021), del parere positivo dei Revisori dei Conti di AGECE prot. n. 17779/2021 e della delibera n. 89 del 22/07/2021 del Consiglio di Amministrazione di AGECE che autorizza ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Local 21/05/2018 la sottoscrizione definitiva del CDI, le parti concordano sul contenuto degli allegati contratti decentrati integrativi di parte normativa per il triennio 2021-2023 e di parte economica per l'anno 2021.

		A.O.O. 001	
		UOR 0.05. - UOP 0.02.	
P.G.	04 AGO, 2021		
N.	0019073/2021		
ANNO	TITOLO	CLASSE	FASCICOLO
2021	3	2	1/2021



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
 DI PARTE NORMATIVA
 TRIENNIO 2021-2023
 IN ATTUAZIONE DEL CCNL 21/05/2018.**

INDICE

Articolo 1	Campo di applicazione – Durata
Articolo 2	Relazioni sindacali
Articolo 3	Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate
Articolo 4	Strumenti di premialità - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
Articolo 5	Attribuzione dei premi correlati alla performance
Articolo 6	Differenziale del premio individuale
Articolo 7	Indennità per specifiche responsabilità
Articolo 8	Indennità condizioni di lavoro
Articolo 9	Indennità di turno
Articolo 10	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
Articolo 11	Pari Opportunità
Articolo 12	Lavoro agile
Articolo 13	Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro
Articolo 14	Formazione
Articolo 15	Norma finale e rinvii

Articolo 1

Campo di applicazione – Durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CDI) si applica al personale dipendente, non dirigente, di AGECE – Azienda Gestione Edifici Comunali del Comune di Verona, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Funzioni Locali, a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell’Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto triennale 2021-2023, si applica dal 1°/01/2021 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Nel caso di entrata in vigore di nuove leggi o indirizzi contrattuali le Parti si danno

VILFPL



reciprocamente atto di impegnarsi a rivedere il contenuto del presente contratto.

4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività\performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.

5. Il presente contratto informa i propri contenuti al CCNL nel tempo in vigore.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra AGECE e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Secondo quanto stabilito dal CCNL del 21/05/2018, il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Contrattazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere valutazioni e proposte. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sia previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL del 21/05/2018 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, Azienda e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere richiesto dall'Azienda, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5, comma 3, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro.

5. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale. Le materie rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono individuate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 3

Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Azienda costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2021 finalizzato all'incentivazione del merito, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione, nonché agli altri istituti previsti nel

UIL FPL

2 di 12



presente contratto. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'Azienda ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 comma 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Azienda, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis e 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate viene costituito di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e a seguito dell'approvazione della delibera recante gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la stipula del contratto decentrato integrativo, di norma entro il 31 marzo dell'anno corrente. Nei successivi 15 giorni, il presidente della delegazione datoriale provvede a convocare la parte sindacale per l'avvio della contrattazione sull'utilizzo del fondo. Lo stesso fondo potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Articolo 4

Strumenti di premialità- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Conformemente alla normativa vigente, ai regolamenti aziendali e al Piano della Performance, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL.

2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 3:

a) almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:

- alla performance organizzativa;
- alle indennità condizioni di lavoro;
- alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
- alle indennità per specifiche responsabilità;

b) almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

UIL FPL

Lu

pl

SAI

3 di 12



Articolo 5

Attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 10 del presente Contratto integrativo. Annualmente, in sede di contrattazione integrativa di parte economica, le delegazioni di parte datoriale e sindacale decideranno le percentuali di attribuzione tra la performance organizzativa e la performance individuale.

Articolo 6

Differenziale del premio individuale

1. La percentuale di dipendenti destinataria della maggioranza del 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, che non deve comunque superare il 10%, si stabilisce di anno in anno in sede di contrattazione integrativa per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:
 si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento delle risorse;
 a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente;
 a ulteriore parità di punteggio si prosegue nella presa in considerazione della valutazione degli anni precedenti fino al terzo;
 a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale.

Articolo 7

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

2. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità fra le diverse Aree/Settori viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna a cura della Direzione.

3. Tale indennità è correlata al grado di responsabilità della prestazione resa oltre le condizioni ordinarie proprie della categoria/profilo di appartenenza e può essere attribuita, in relazione alla categoria di appartenenza, al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa da una delle responsabilità evidenziate nel presente articolo.

4. Tali responsabilità possono riguardare il personale delle categorie giuridiche B e C, nonché il personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.

5. L'indennità può avere un valore massimo di euro 3.000,00, lasciando alla contrattazione decentrata la definizione economica e la graduazione in base alle specificità del Fondo.

6. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri, ordinati nella

UILFPL

4 dr12



scheda allegata al presente contratto sotto la lettera A per costituirne parte integrante e sostanziale:

- complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti (anche senza personale da coordinare);
- numero di unità di personale da coordinare;
- svolgimento di attività eterogenee (anche senza personale da coordinare);
- altro da definire in sede di contrattazione annuale dell'utilizzo del Fondo risorse decentrate;

7. Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore contrattualmente previste.

8. L'indennità viene ridotta automaticamente e in misura proporzionale ai giorni di assenza. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- a) ferie, riposi compensativi/recuperi;
- b) permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- c) permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000;
- d) congedi retribuiti per malattia del figlio;
- e) permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n. 104;
- f) terapie salvavita;
- g) infortunio sul lavoro;
- h) donazioni del sangue e del midollo osseo;
- i) permessi sindacali fruiti dalle RSU.

9. In caso di assenza per malattia il dipendente continuerà a percepire l'indennità a meno che, in caso di prolungata assenza, il Dirigente/Responsabile valuti di attribuire la stessa indennità ad un altro dipendente previa nomina formale per giusto riconoscimento dell'indennità di cui trattasi.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

11. L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.

12. La proposta dell'attribuzione di tale indennità a particolari figure e il relativo importo sono presentati da ciascun Dirigente/Responsabile alla Direzione, che svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto.

13. Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti, nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta tenuto conto dei criteri sopra indicati.

14. L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, di norma della durata di anni tre, salva la possibilità di revoca del Dirigente in qualsiasi momento.

Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione ai soggetti sindacali.

15. La liquidazione dell'indennità avviene a consuntivo su base semestrale.

UILFPL

5 di 12



Articolo 8

Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed impicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro- 10 euro.
2. A decorrere dal 01/01/2021, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
3. Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo:
 - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti;
 - esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione;
 - esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. Il disagio viene valutato sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o di elementi di criticità ambientale (attività diverse da quelle ritenute rischiose, se fisicamente usuranti in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico, prestazione su più sedi differenti).
5. Si considerano attività impicanti maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat, carte di credito o applicazioni informatiche). Il maneggio valori tiene conto dell'entità delle somme maneggiate, a condizione che i valori gestiti su base annua siano sensibilmente superiori alla quota potenzialmente percepita come indennità.
6. In sede di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, l'Azienda potrà riconoscere l'indennità condizioni di lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto previsto nella successiva tabella 1.

Tabella 1.

Fattispecie	Presupposto	Profili tipo
Rischio	Attività rischiose svolte da personale che effettua prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale.	Cuoco, aiuto cuoco.
Disagio	Attività che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiate in relazione all'articolazione dell'orario (quali servizi prestati frequentemente in orari serali e/o notturni e/o in	Collaboratori scolastici, cuoco ed aiuto cuoco.

UILFPL



	giornate festive. A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di sostituzione di personale mancante nel plesso, ecc).	
	Attività svolta dal personale in circostanze disagiati per far fronte ad eventi straordinari e/o di calamità naturali, o caratterizzate da elementi di criticità ambientale.	Tutti.
Maneggio Valori	Dipendenti adibiti al maneggio di valori per una somma non inferiore ad € 150 al giorno.	Farmacisti, operatori di biglietteria.

Articolo 9 indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati, compresa tra il 40% e il 60%, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Azienda.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, l'erogazione avviene, di norma, con cadenza quadrimestrale rispetto ai turni effettuati nel trimestre precedente.

5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4,

UILFPL

7 di 12



del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Articolo 10

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, nel limite delle risorse disponibili e/o della percentuale individuata di dipendenti, sono riconosciute in modo selettivo le progressioni economiche ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi i requisiti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda.
2. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente in possesso dei seguenti requisiti posseduti al 31/12 dell'anno precedente:
 - a) titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio all'1/01, ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
 - b) aver conseguito una valutazione positiva nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - c) anzianità nella posizione economica di due anni interi;
 - d) non aver riportato sanzioni disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - e) aver prestato servizio nell'ente per almeno 12 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione;
3. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo alla sola performance individuale, parametrata al valore 100, relativa al triennio precedente. Sulla base del punteggio medio viene quindi predisposta una graduatoria unica per tutti i dipendenti ordinata per punteggi decrescenti, tenuto conto dei valori minimi di accesso riportati nella tabella 1; la progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
4. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'anno precedente, e successivamente in base alla maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità in base alla maggiore anzianità anagrafica.
5. La graduatoria di cui al precedente comma 3, è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto.
6. Tenuto conto della disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo, l'Accordo annuale sull'utilizzo delle stesse definisce la quantità di risorse ovvero la percentuale di dipendenti che potranno percepirla da destinare alle nuove progressioni economiche.
7. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene prevista

UILFPL

8 di 12



l'attivazione dell'istituto fatto salvo diverso accordo intervenuto tra le parti in sede di utilizzo del fondo risorse decentrate.

8. Casi particolari:

- a) Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
- b) ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'ente a tempo determinato purché si tratti del tempo determinato di un contratto di formazione e lavoro trasformato a tempo indeterminato o di un dipendente soggetto a processo di stabilizzazione, nel medesimo profilo e categoria;
- c) la mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio superiore a sei mesi a causa di astensione per maternità, per gli artt. 34, 37 e 38 del CCNL del 21.05.2018 e malattia grave (oncologica) viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.
- d) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art. 34, 3° e 5° comma del D.Lgs. n. 151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

Tabella 1 – valori minimi di accesso

CATEGORIA ECONOMICA	VALORE MINIMO
B1 – B2	65/100
B3 – B4	68/100
B5 – B6 – B7	70/100
C1	71/100
C2 – C3	73/100
C4 – C5	75/100
D1- D2	80/100
D3- D4	82/100
D5 – D6	85/100

UIL FPL



Articolo 11

Pari Opportunità

1. L'organizzazione del lavoro e le conseguenti azioni finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti sono improntate al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.
2. Il principio di pari opportunità trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e fino alla cessazione dal servizio con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, al trattamento giuridico ed economico, fermo restando che i riconoscimenti previsti dai diversi istituti contrattuali dovranno sempre essere applicati tenuto conto dei risultati conseguiti e delle prestazioni individuali.

Articolo 12

Lavoro agile

1. L'Azienda si impegna a valutare l'attivazione di progetti di lavoro agile secondo quanto previsto dall'art. 18 e seguenti della l. 81/2017, fatta comunque salva una specifica disciplina da definirsi nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, volti ad assicurare:
 - a) all'Azienda la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
 - b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Articolo 13

Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro

1. L'Azienda si impegna a programmare, promuovere e controllare tutti gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, a mettere in atto periodicamente momenti di osservazione ed eventuali azioni e interventi organizzativi per garantire il benessere organizzativo e lo stress da lavoro, attraverso il confronto con le Rappresentanze Sindacali.

Articolo 14

Formazione

1. Per realizzare efficacemente gli obiettivi strategici l'Azienda definisce e attua un piano della formazione permanente, volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga tutti i dipendenti, come previsto dagli artt. 49Bis e 49ter del CCNL 21/05/2018.
2. Per garantire la massima trasparenza delle politiche per la formazione l'amministrazione a consuntivo informa la parte sindacale circa le attività formative sviluppate.

Articolo 15

Norma finale e rinvii

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2021.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti

UIL FPL

10 di 12



dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

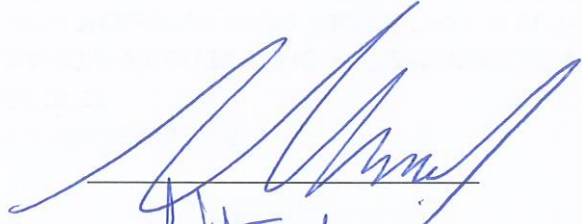
Verona 27 luglio 2021

Per la Parte Datoriale

Il Presidente della Delegazione Trattante
avv. Massimiliano Brugnoli

dott.ssa Barbara Vitagliano

dott. Nicola Zanella



Massimiliano Brugnoli

Barbara Vitagliano

Nicola Zanella

Per le OO.SS.

Sig. Marco Bognin - UIL-FPL

Sig. Stefano Gottardi - UIL-FPL



Stefano Gottardi

Per le RSU



Allegato A

AGEC VERONA

data _____

MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ATTRIBUITE AL PERSONALE, AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES DEL C.C.N.L.

21.05.2018,

SPETTANTE PER L'ANNO _____

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, per il dipendente _____ - Categoria giuridica __ nominato con _____ del _____, sono valutate le seguenti tipologie di responsabilità:

NUMERO	RESPONSABILITÀ	PUNTEGGIO	€
1a	Bassa complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti in riferimento ai n. pasti iscritti: da 1 a 75	1	
1b	Media complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti in riferimento ai n. pasti iscritti: da 76 a 150	2	
1c	Alta complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti in riferimento ai n. pasti iscritti: da 151 a 300	3	
2a	Responsabilità di coordinamento da 1 unità a 5 unità	1	
2b	Responsabilità di coordinamento da 6 a 10 unità	2	
3	svolgimento di attività eterogenee	Da 0 a 3	
4	altro	Da 0 a 3	

Totale da corrispondere a titolo di indennità di responsabilità per l'anno _____ € _____

Il Dirigente/Responsabile
 (denominazione e firma digitale)



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA
DISTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO ART. 68 CCNL 21/05/2018
ANNO 2021

PREMESSA

Il presente contratto ha validità per l'anno 2021 e disciplina la parte economica degli istituti e delle materie demandate in questa sede dal C.C.D.I. parte normativa, sottoscritto in data 02/07/2021 per il personale dipendente, non dirigente, di AGECE – Azienda Gestione Edifici Comunali del Comune di Verona, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Funzioni Locali, a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco nonché dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

RILEVATO CHE:

- con atto del Direttore Generale n. 33 del 10/11/2020 si è proceduto all'individuazione della delegazione trattante di parte pubblica;
- è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti di AGECE – Azienda Gestione Edifici Comunali del Comune di Verona con verbale prot. n° 24647 del 15/12/2020;
- con atto del Direttore Generale n. 43 del 17/12/2020 si è proceduto alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021;
- con atto del CdA n. 146 del 22/12/2020 si è proceduto all'approvazione delle linee di indirizzo in merito alla distribuzione del fondo risorse decentrate anno 2020 per il personale non dirigente;
- in data 02/07/2021 è stata sottoscritta la preintesa del C.C.D.I. di parte normativa in attuazione del CCNL 21/05/2018;

Dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo decentrato integrativo anno 2021 – parte economica cesseranno di avere applicazione, ove non espressamente richiamati dal presente contratto, tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle materie trattate.

Articolo 1

Differenziale del premio individuale
 (art. 69 CCNL 21/05/2018, art. 6 CDI 2021-2023)

1. Al 5% del personale che consegua un punteggio maggiore dell'85% per la categoria B, 90% per la categoria C, 95% per la categoria D, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale del premio individuale, la percentuale del 5% del personale è arrotondata all'unità superiore.
3. Il finanziamento del differenziale del premio individuale avverrà prioritariamente impiegando le risorse residue dalla distribuzione della performance.

Articolo 2

Indennità per specifiche responsabilità
 (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018 – Art. 7 CDI 2021-2023)

1. L'importo destinato a tale istituto, per l'anno 2021, è complessivamente pari ad € 70.000,00.
2. Sono stabiliti i seguenti punteggi e valori economici relativi alla scheda allegato A) al CDI di parte normativa per il triennio 2021-2023, con la precisazione che il punteggio minimo è pari a 0 (nessuna responsabilità è correlata ad alcuna corresponsione del valore economico per ciascuna casistica):

UILFRL

1 di 6



NUMERO	RESPONSABILITÀ	PUNTEGGIO	€
1a *	Bassa complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti in riferimento ai n. pasti iscritti: da 1 a 75	1	€ 1.000,00
1b *	Media complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti in riferimento ai n. pasti iscritti: da 76 a 150	2	€ 1.100,00
1c *	Alta complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti in riferimento ai n. pasti iscritti: da 151 a 300	3	€ 1.200,00
2a	Responsabilità di coordinamento da 1 unità a 5 unità	1	€ 120,00
2b	Responsabilità di coordinamento da 6 a 10 unità	2	€ 200,00
3	svolgimento di attività eterogenee	Da 0 a 3	0
4	altro	Da 0 a 3	0

(*) Il numero di pasti è relativo ai mesi riferiti all'anno scolastico ordinario per qualsiasi ordine e grado di scuola.

3. Per l'anno 2021 l'indennità per specifiche responsabilità verrà corrisposta con cadenza mensile.

Articolo 3

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – art. 8 CDI 2021-2023)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 del CDI parte normativa per il triennio 2021-2023, si definiscono le seguenti linee applicative e la corrispondente dimensione economica:

Fattispecie	Dettagli	Importo €/giorno
Rischio	I Responsabili di Settore [i dirigenti dell'Area] provvedono a comunicare al Servizio Personale i nominativi dei dipendenti e i giorni in cui gli	€ 2,50/giorno

UILFPL



	stessi hanno effettuato prestazioni rientranti nella presente fattispecie.	
Disagio	<p>L'indennità viene riconosciuta al personale che effettua le suddette prestazioni lavorative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal lunedì al sabato in orario serale (dalle ore 19,00) e/o notturno per almeno 2 ore di lavoro svolte in tali fasce orarie e comunque in aggiunta al servizio ordinario effettuato durante la giornata • la domenica purché di durata di almeno due ore. <p>Ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sostituzione di personale mancante nel plesso. <p>Ovvero prestazioni lavorative effettuate al fine di fronteggiare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eventi straordinari; • calamità naturali; • eventi caratterizzati da criticità ambientale. <p>I Responsabili di Settore [i dirigenti dell'Area] provvedono a comunicare al Servizio Personale i nominativi dei dipendenti che hanno effettuato attività disagiate e le relative giornate. Resta inteso che sarà cura di ciascun Responsabile tenere un ferreo monitoraggio (mensile) sull'applicazione del presente istituto al fine di evitare squilibri economici sulle risorse ad esso destinate dal fondo decentrato. Qualora dovesse registrare impreviste variazioni rispetto allo storico trend ne darà comunicazione tempestiva al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e adotterà ogni azione utile al suo contenimento.</p>	<p>€ 1,50/giorno</p> <p>€ 1,50/giorno</p> <p>€ 1,50/giorno</p> <p>€ 1,50/giorno</p> <p>€ 1,50/giorno</p> <p>€ 1,50/giorno</p>
Maneggio valori	Fino ad € 150,00	€ 0,00
	Oltre € 150,00	€ 1,30 /giorno
	I Responsabili di Settore [i dirigenti dell'Area] provvedono a comunicare al Servizio Personale i nominativi dei dipendenti, i valori maneggiati e le giornate in cui i dipendenti sono stati adibiti a tale servizio.	

ULFPL



3. Le indennità di rischio, maneggio valori e disagio possono essere cumulate purché l'indennità giornaliera non superi complessivamente € 10,00, qualora dal cumulo risultasse un valore superiore al dipendente sarà riconosciuta un'indennità pari a € 10,00.

4. Per l'anno 2021, le parti concordano di destinare l'importo complessivo di € 138.900,00 per l'indennità di condizioni lavoro.

Articolo 4

Indennità di turno

(art. 23 CCNL 21/05/2018 – Art. 9 CDI 2021-2023)

1. Per l'anno 2021, Le parti concordano di destinare l'importo complessivo di € 8.000,00 per l'indennità di turno, in applicazione delle disposizioni previste dai CCNL di comparto e dall'art. 9 del CDI parte normativa per il triennio 2021-2023.

Articolo 5

Progressioni economiche

(art. 16 CCNL 21/05/2018 – Art. 10 CDI 2021-2023)

1. In assenza della valutazione della performance individuale dei dipendenti nel triennio precedente (2018, 2019 e 2020), per l'anno 2021 non sono destinate risorse economiche del Fondo risorse decentrate per finanziare nuove progressioni economiche.

Articolo 6

Utilizzo Fondo risorse decentrate

(art. 68 CCNL 21/05/2018)

1. L'utilizzo del Fondo risorse decentrate è stabilito nell'Allegato A al presente CDI per costituirne parte integrante e sostanziale.

2. Le somme non erogate e non erogabili per gli istituti previsti dal CCNL e dal CDI resteranno a disposizione del Fondo e verranno destinate al premio della performance.

3. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 1 del presente CDI, le somme non erogate per il premio della performance verranno proporzionalmente distribuite nello stesso anno di competenza ai dipendenti secondo la graduatoria di merito.

UIL FPL




Verona 27 luglio 2021

Per la Parte Datoriale

Il Presidente della Delegazione Trattante
avv. Massimiliano Brugnoli

dott.ssa Barbara Vitagliano

dott. Nicola Zanella



Massimiliano Brugnoli

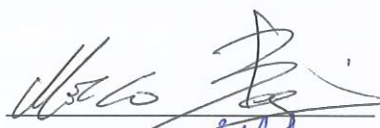
Barbara Vitagliano

Nicola Zanella

Per le OO.SS.

Sig. Marco Bognin - UIL-FPL

Sig. Stefano Gottardi - UIL-FPL



Per le RSU



Allegato A

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

SEZIONE I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione (art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018)	
Progressioni economiche storiche	
Indennità di comparto	
TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE	€ 303.260
SEZIONE II – Destinazioni regolate specificamente dal contratto integrativo	
Progressioni economiche	0
Indennità di turno/ Maggiorazioni lavoro festivo e notturno	€ 8.000
Indennità di condizione lavoro	€ 138.900
Indennità di specifiche responsabilità	€ 70.000
Performance individuale e organizzativa	€ 262.600 + 119.326
TOTALE DESTINAZIONI CONTRATTATE	€ 598.826
TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO	€ 902.086

Numero di dipendenti con contratto Funzioni Locali: 323

UILFRL