



Agec		A.O.O. 001	
		UOR 005 - UOP 002	
P.G.	01 MAR, 2024		
N.	0005617/2024		
ANNO	TITOLO	CLASSE	FASCICOLO
2024	3	2	2./2023

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

In data 29 dicembre 2023 alle ore 09:00 presso la sede AGECE di Palazzo Diamanti si sono incontrate

la delegazione trattante di parte datoriale, nominata con determina n. 55/2023, composta da

ing. Marco Peretti

MPeretti

dott.ssa Barbara Vitagliano

Bvitagliano

dott. Nicola Zanella

Zanella

E la delegazione trattante di parte sindacale, composta da

Sig.ra Angela Maria Bagnato

Angela Maria Bagnato

Sig.ra Stefania Boscaini

Stefania Boscaini

Sig.ra Antonella Buttice

Antonella Buttice

Sig.ra Gabriela Camacho

Gabriela Camacho

Sig. Silvio Fedrigo

Silvio Fedrigo

Sig.ra Erika Fiocco

Erika Fiocco

Sig. Massimo Filippini

Sig.ra Maria Elena Gelio

Sig.ra Laura Olivieri

Laura Olivieri

Sig.lra Nicoletta Paoletti

Nicoletta Paoletti

Sig.ra Margherita Quadraro

Margherita Quadraro

Sig.ra Maria Scolari

Maria Scolari



Sig. Marco Bognin – UIL-FPL

Sig. Salvatore Carbonara – CSA

Sig. Nicola Cavedini – CSA

Sig. Angelo Tirapelle – CGIL FP

Sig. Ivan Murelli – CISL FP

Preso atto della preintesa del contratto decentrato integrativo firmato dalle parti in data 20 novembre 2023 per la parte normativa (valida per il triennio 2023-2025), della relazione illustrativa alla preintesa prot. n. 26850/2023, del parere positivo dei Revisori dei Conti di AGECE prot. n. 27473 del 05/12/2023 e della delibera n. 120 del 05/12/2023 del Consiglio di Amministrazione di AGECE che autorizza ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 la sottoscrizione definitiva del CDI, le parti concordano sul contenuto dell'allegato contratto decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023-2025.

SPCCIL

4u

UILFPL



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA
 TRIENNIO 2023-2025- IN ATTUAZIONE DEL CCNL 16/11/2022**

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 2023-2025, si applica dal 01/01/2023 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 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: ULPPL, QM, SB, CSA, PFCG112, CISLFP, and others.



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 16/11/2022, 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 16/11/2022 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. 79 del CCNL 16/11/2022 finalizzato all'incentivazione del merito, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione, nonché agli altri istituti previsti nel presente contratto. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'Azienda, nei limiti della normativa vigente, ha facoltà di inserire 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

ULFPL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IPCCIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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, 79, 80, 84, e 84 bis del CCNL 16/11/2022.

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 di riferimento. 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. 81 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL.

2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 80 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.

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 del differenziale stipendiale interno alle Aree, 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 (come da tabella A e B del CCNL del 16/11/2022).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including:

- UILFPL
- FP CCIL
- SB
- CSA
- 3 di 12
- MP



Articolo 6

Differenziale del premio individuale

1. La percentuale di dipendenti destinataria della maggiorazione 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;
ad ulteriore parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente che risulterà aver prestato più giornate di servizio in maniera proporzionale alla tipologia di contratto (a seconda che si tratti di part time o full time).

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 dell'area/profilo di appartenenza e può essere attribuita, in relazione all'area 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 Aree Operatori Esperti e degli Istruttori, nonché il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
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 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 all'interno della struttura (organico);
 - 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 (15 giorni continuativi di calendario), il Dirigente/Responsabile valuti di attribuire la stessa indennità ad un altro dipendente previa atto formale (comunicazione scritta alla sezione risorse umane) 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, adeguatamente motivata.

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.

16. Le Parti concordano di impegnarsi a risolvere la problematica informatica connessa alla registrazione delle presenze ai fini del conteggio delle sostituzioni dei cuochi per periodi inferiori ai 15 giorni, trovando una soluzione da inserire nella contrattazione anno 2024.

Articolo 8

Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti 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- 15 euro.

2. A decorrere dal 01/01/2023, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera consistente da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including:

- CSA
- UILFPL
- FP CAI
- 5.01.12
- Various other initials and signatures.



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 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 al rischio di aggressione presso il servizio farmaceutico.

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 implicanti 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; farmacisti.
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 giornate festive). A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di sostituzione di personale mancante nel plesso, etc.	Operatori di reparto, cuoco ed aiuto cuoco.
	Attività svolta dal personale in circostanze disagiate per far fronte ad eventi straordinari e/o di calamità naturali, o caratterizzate da elementi di criticità ambientale.	Tutti.
	Multidisciplinarietà e polivalenza.	Operatori di reparto.
Maneggio Valori	Dipendenti adibiti al maneggio di valori per una somma non inferiore ad € 150 al giorno.	Operatori di biglietteria.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'UILTP', 'SB', 'CSAP', 'FPCG-IL', 'Dutini', 'C.S.L.F.P.', and '6 di 12'.



Articolo 9 Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022 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. 30 del CCNL 16/11/2022. 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. 36, comma 4, del CCNL 16/11/2022 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

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, 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 diritto e comunque nei limiti delle risorse disponibili. 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 e gli ulteriori

ULFPL
G.M.
CSAP
P
PCC
SB
7 di 12
MPC



criteri previsti al successivo comma 3.

2. Partecipano alla selezione per la progressione economica all'interno dell'area i dipendenti dell'ente in possesso di tutti i seguenti requisiti posseduti al 31/12 dell'anno precedente:

- a) titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui decorrerà la progressione economica, 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) i lavoratori che negli ultimi 3 anni – precedenti la decorrenza della nuova progressione – non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) aver conseguito una valutazione positiva nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
- d) coloro che negli ultimi 2 anni non hanno riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa;
- e) nel caso di cui al prossimo comma 8 lettera a), aver prestato servizio nell'ente per almeno 24 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione;

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (peso totale pari al 60%): per ogni dipendente viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal Servizio in relazione ad una delle annualità). Qualora manchi un anno di valutazione e si verifichi quanto previsto al comma 8 lettera a) del presente articolo, verrà fatta la media degli ultimi 2 anni.
- esperienza professionale (peso totale pari al 36%): anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica. Vengono attribuiti 2,4 punti all'anno per un massimo di 15 anni,
- competenze professionali (peso totale pari al 4%): si intendono:
 - ✓ quelle certificate a seguito di processi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
 - ✓ i titoli e abilitazioni professionali conseguiti, purché attinenti alle mansioni attribuite e svolte;
 - ✓ frequenza a corsi di formazione di aggiornamento professionale, svolti negli ultimi tre anni.

La graduatoria verrà 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UILFPL", "GUY", "SAB", "CSA", "TPCGIL", "Bertini", "UILFPL", "H", "MP", "8 di 12", "C", "R", "A".



successivamente in base alla maggiore anzianità di servizio, e ad ulteriore parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente che risulterà aver prestato più giornate di servizio in maniera proporzionale alla tipologia di contratto (a seconda che si tratti di part time o full time).

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 l'attivazione dell'istituto fatto salvo diversa disposizione normativa in sede di utilizzo del fondo risorse decentrate.

8. Casi particolari:

- a) Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti, come previsto dal comma 2 lettera e) del presente articolo che richiede una permanenza presso AGECE di almeno 24 mesi, ai fini della valutazione della performance individuale per la graduatoria definitiva, in assenza dei tre anni di valutazione sarà sufficiente la media delle due valutazioni effettuate secondo il SMVP di AGECE;
- b) ai fini del possesso del requisito dell'anzianità per l'accesso (comma 2 lettera b del presente articolo), 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. 43, 49 e 50 del CCNL del 16/11/2022 e malattia grave 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 del differenziale stipendiale.

Tabella 1 – valori minimi di accesso

CATEGORIA ECONOMICA	VALORE MINIMO
Area Operatori Esperti	65/100
Area degli Istruttori	71/100
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	80/100

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

UILFPL

Gay

Buini

PPCGIL

SUB

CSA

IS

ES

9 di 12

MPG

CISL



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. 54 e 55 del CCNL 16/11/2022.
- 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 2023.
- 2. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. Visible text includes: "UILFPL", "Buitoni", "CSA", "10 di 12", and various initials like "GM", "SB", "IP", "E", "G", "F", "C", "M", "S", "P", "L", "R", "D", "A", "B", "C", "E", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z".



Verona 29/12/2023

Per la Parte Datoriale

Il Presidente della Delegazione Trattante
ing Marco Peretti

dott. Nicola Zanella

dott.ssa Barbara Vitagliano

M. Peretti
N. Zanella
B. Vitagliano

Per le OO.SS.

FP CGIL
CSA
F.lli
UIL-FIL

Per le RSU

Quacharo
M. Magliola
L. B. B. B.
F. Fed.
M. B.

Roberto B. B.
F. B. B.
E. B. B.
S. B. B.
M. B.

M



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. 84 DEL CCNL 16/11/2022, SPETTANTE PER L'ANNO _____

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, per il dipendente _____ - Area 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	Organico da 1 unità a 5 unità	1	
2b	Organico 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)

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

visto l'Accordo di concertazione per il trasferimento/conferimento del servizio di produzione e somministrazione pasti — Refezione scolastica e servizi ausiliari scolastici, sottoscritto in data 27/10/2009, il quale prescrive che al relativo personale trasferito all'azienda speciale continui ad applicarsi il CCNL del Comparto Contrattuale Funzioni Locali;

visto l'art. 8 del CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali e l'art. 40 bis del Dlgs n°165/2001, i quali dispongono l'intervento del collegio di revisione ai fini della verifica della compatibilità economico finanziaria della contrattazione collettiva integrativa con gli strumenti di programmazione economica;

visto il contenuto della preintesa del Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa, triennio 2023-2025, sottoscritta in data 20/11/2023 tra le Parti, prot. n. 26209/2023;

vista la relazione illustrativa della preintesa di cui al punto precedente, sottoscritta dal Presidente della Delegazione Trattante, prot. n. 26850/2023;

letta la circolare n. 25 del 19/07/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che ha fornito gli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D. Lgs. n. 165/01, da utilizzare per predisporre il documento di cui al punto precedente;

richiamata la determina n. 5 del 20/01/2023 del Direttore Generale di costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, recepita dal Consiglio di Amministrazione di AGECE con delibera n. 16/2023;

tenuto conto della delibera del Consiglio di Amministrazione di AGECE n. 101/2023 e successiva determina n.55/2023 con le quali è stata nominata la nuova composizione della Delegazione Trattante di parte datoriale che vede il ruolo di presidente in capo all'ing. Marco Peretti e di componenti in capo al dott. Nicola Zanella ed alla dott.ssa Barbara Vitagliano;

preso atto, ai sensi dell'art. 8 CCNL FF.LL., delle direttive rivolte alla delegazione trattante con delibera n. 127/2022, successivamente integrate dalla delibera n. 106/2023 di questo Consiglio

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

esprime parere favorevole alla preintesa condivisa con le Organizzazioni sindacali e RSU Funzioni Locali, e annessa relazione illustrativa, del Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa, triennio 2023-2025, in attuazione del vigente CCNL Funzioni Locali.

IL PRESIDENTE DEL COLLEGIO DEI REVISORI CONTI

DOTT. ALESSANDRO CARLOTTI

IL REVISORE DEI CONTI

DOTT.SSA MARIA ELEONORA CAPRA

IL REVISORE DEI CONTI

DOTT. DAVIDE VERGA

Verona, 4 dicembre 2023



AGEC - AZIENDA GESTIONE EDIFICI COMUNALI Protocollo Generale	U
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE	
Protocollo N.0026850/2023 del 27/11/2023 Firmatario: Marco Peretti	

Relazione illustrativa alla preintesa di parte normativa triennio 2023-2025

(come da allegato alla Circolare Ministeriale n. 25 del 19/07/2012, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 20/11/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, Capo Sezione Risorse Umane, Dirigente Ristorazione Eventi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, CSA, RSU
Soggetti destinatari		Tutto il personale con CCNL Funzioni Locali di AGECE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Premialità performance organizzativa e individuale b) progressioni economiche c) sistema indennitario
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti di AGECE in data <u>04/12/2023</u>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui il Collegio dei Revisori dei Conti di AGECE abbia effettuato rilievi, descriverli: _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - approvato per l'anno 2023 con Delibera del CdA n. 36/2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del 24/01/2023, valido per il triennio 2023-2025, pubblicato in data 15/02/2023 sul sito di AGECE
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e approvata dal Consiglio di Amministrazione di AGECE con delibere n. 55, 56, 57/2023
Eventuali osservazioni		
Nessuna		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1	Campo di applicazione – Durata	È stabilita l'applicazione al personale dipendente, non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco – triennio 2023-2025
Articolo 2	Relazioni sindacali	È ribadito quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Informazione, Confronto, Contrattazione
Articolo 3	Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate	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. 79 del CCNL 16/11/2022
Articolo 4	Strumenti di premialità - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale; premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL (art. 6 del CDI in discorso); indennità; progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL
Articolo 5	Attribuzione dei premi correlati alla performance	La valutazione della performance organizzativa ed individuale è effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in Azienda
Articolo 6	Differenziale del premio individuale	Ai sensi dell'art. 81 del vigente CCNL FF.LL. viene erogata una quota maggiore di premialità ad un numero predeterminato di dipendenti, secondo quanto disposto anche nel CDI di parte economica
Articolo 7	Indennità per specifiche responsabilità	Ex art. 84 CCNL FF.LL. vigente viene riconosciuta a figure che risultano essere cuochi responsabili di cucina
Articolo 8	Indennità condizioni di lavoro	Vengono confermate le indennità contrattuali ex art. 84bis CCNL FF.LL. vigente (rischio, disagio, maneggio valori) a determinati profili tipo presenti in Azienda
Articolo 9	Indennità di turno	È confermata l'indennità di turno come prevista all'art. 30 del CCNL 16/11/2022
Articolo 10	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	Vengono definiti i criteri per stabilire in primo luogo gli aventi diritto, in seguito la graduatoria in base alla quale distribuire i differenziali stipendiali, a far data dall'anno 2024, in base alle risorse disponibili nel Fondo
Articolo 11	Pari Opportunità	L'organizzazione aziendale è improntata al rispetto del principio di pari opportunità
Articolo 12	Lavoro agile	L'azienda valuta l'applicazione di tale istituto ai sensi della lg 81/2017, nei limiti di compatibilità con i servizi erogati dalla stessa

Articolo 13	Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro	L'Azienda programma, promuove e controlla tutti gli interventi necessari per garantire il miglioramento della sicurezza
Articolo 14	Formazione	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. 54 e 55 del CCNL 16/11/2022
Articolo 15	Norma finale e rinvii	Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2023, rinviando al CCNL in caso di istituti qui non espressamente disciplinati

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

SEZIONE I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	
Progressioni economiche storiche	
Indennità di comparto	
TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE	€ 315.000
SEZIONE II – Destinazioni regolate specificatamente dal contratto integrativo	
Progressioni economiche	
Indennità di turno/ Maggiorazioni lavoro festivo e notturno	
Indennità di condizione lavoro	
Indennità di specifiche responsabilità	
Performance individuale e organizzativa	
TOTALE DESTINAZIONI CONTRATTATE	€ 658.136,44
TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO	€ 973.136,44

Si precisa che l'effettiva modalità di utilizzo dei singoli istituti di cui alla tabella sopra riportata, o meglio la corretta distribuzione delle risorse del Fondo anno 2023, saranno stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa di parte economica, ad oggi non conclusa;

- c) effetti abrogativi impliciti**
dalla data di sottoscrizione definitiva, il CDI di parte normativa abroga e sostituisce tutti i CDI antecedenti;
- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**
l'erogazione della incentivazione è fissata in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi, accertati nell'ambito delle funzioni di controllo interno dal gruppo di valutazione e validati dai soggetti competenti, secondo quanto disposto dal SMVP, sulla base della valutazione

della performance organizzativa ed individuale in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi nell'ambito dei singoli obiettivi del Piano delle Performance;

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

l'ipotesi di CDI prevede la possibilità dell'erogazione delle progressioni economiche all'interno dell'area a far data dal secondo anno del triennio, ossia dal 01/01/2024, in virtù del fatto che è necessaria la presenza di almeno tre anni di valutazioni relative alla performance individuale.

La metodologia, i criteri e le percentuali garantiscono la selettività ed il riconoscimento distintivo del grado di professionalità e della qualità delle attività svolte;

f) illustrazione dei risultati attesi

i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo risultano in coerenza con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Azienda e con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;

g) altre informazioni utili

nessuna altra informazione utile.

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale
ing. Marco Peretti
documento sottoscritto digitalmente