

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese
Per l'anno 2023**

Il giorno 10 luglio 2023, alle ore 15.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Direttore del Consiglio di Bacino Veronese, Dott. Ing. Luciano Franchini, individuato quale parte pubblica trattante giusta deliberazione n. 12/2022;

La Delegazione di parte sindacale, composta dal rappresentante della seguente organizzazione sindacale firmataria del CCNL:
Sig. Angelo Tirapelle, CGIL FUNZIONE PUBBLICA

E la Rappresentanza Sindacale Unitaria nella persona dell'Ing. Valentina Modena.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata bozza di C.C.D.I. del personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2023.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori e le lavoratrici in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia a far data dal 1° gennaio 2023 e sono fatti salvi gli accordi delle contrattazioni già avvenute alla data di approvazione del presente contratto. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Per quanto concerne l'istituto della produttività, verrà corrisposta previa valutazione annuale da parte del Direttore dell'Ente, con la busta paga del mese successivo alla valutazione.
7. L'amministrazione ai sensi dell'art.8 comma 3 del CCNL 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro 30 giorni dalla approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO) che, generalmente, devono essere approvati entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diversa proroga disposta dalla legge e dai decreti ministeriali.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del

costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate con atto gestionale che riguarderà tutto il personale dipendente, compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Le linee generali della formazione del personale sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 57 del CCNL 16.11.2022, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. L'Ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 600. Le parti convengono che, in sede di revisione annuale, tale somma potrà essere adeguata.

2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Direttore del Consiglio di Bacino Veronese e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il Direttore verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1.
3. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. Art. 38 CCNL del 14 settembre 2000).
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. Nel Consiglio Bacino Veronese viene istituita la **banca delle ore**: attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi, eventualmente, sulla base di una propria autonoma valutazione, di recuperi compensativi.
6. Come disposto dall'art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale.
7. Il dipendente interessato richiede espressamente all'Ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che devono confluire nel proprio conto individuale, entro il limite massimo annuo definito in sede di contrattazione integrativa e quantificata in 50 ore.
8. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

<p>Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p>

1. L'Amministrazione si impegna 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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5
Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Si prende atto che, ai sensi dell'art. 18 CCNL 16.11.2022, gli incarichi di Posizioni Organizzative in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31 agosto 2023, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 18 comma 4 CCNL 2022, dal 1 settembre 2023 entrerà in vigore il nuovo assetto degli incarichi di Elevata Qualificazione secondo le procedure ed i criteri generali di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 16.11.2022.
2. Si dà atto, infine, che le modifiche previste dal CCNL 16.11.2022 saranno adeguate con il termine della normativa attualmente in vigore.

Art. 6
Retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. In applicazione degli artt. 17, c. 4, e 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di Elevata Qualificazione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione sono determinate annualmente, secondo gli importi stabiliti negli allegati al presente Contratto decentrato.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui precedente comma, una somma dal 15% al 25 % è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Il premio di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione va erogato esclusivamente sugli indicatori degli obiettivi raggiunti e non sulle assenze.

Art. 7
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate è definito negli allegati al presente contratto decentrato quale parte integrante, formale e sostanziale, riguardanti la costituzione e la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate di cui agli articoli 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI.

Art. 8
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84biss del CCNL 16.11.2022, sono a carico del Fondo risorse decentrate come annualmente individuato.
2. Nella vigenza del presente contratto non sono previste indennità destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora ve ne fosse la necessità, l'indennità di maneggio valori verrà commisurata in sede di successivo rinnovo contrattuale.

Art. 9
Pausa e Servizio sostitutivo mensa

1. Ai sensi dell'art. 34 e dell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese deve beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche; per la consumazione del pasto, invece, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti.
2. Il personale ha diritto al servizio sostitutivo mensa nei seguenti casi:
 - a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
 - b) quando per esigenze straordinarie di servizio sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa al di fuori dell'orario ordinario per un periodo effettivo di lavoro non inferiore alle otto ore.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. La pausa mensa ha una durata pari, nel minimo, a 30 minuti e, nel massimo, non superiore a 1 ora e 30 minuti ed è, comunque, strettamente connessa all'orario di servizio e di lavoro dei dipendenti. Il Direttore dell'Ente può, per straordinarie esigenze di servizio, disporre la riduzione della pausa mensa prevista, ferma restando, comunque, la durata minima di 30 minuti.
4. Il diritto all'attribuzione di un buono mensa, del valore di € 7,00, viene riconosciuto quando la pausa pranzo abbia durata minima di 30 minuti.
5. Si dà atto che l'erogazione del buono mensa avviene attraverso la verifica mensile delle presenze del personale dipendente.
6. I buoni mensa sono acquisiti attraverso procedura d'acquisto secondo le norme regolamentari vigenti ovvero con possibilità di utilizzare il buono pasto elettronico.

Art. 10
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità in applicazione dell'art. 7, comma 4 lettera f) del CCNL 16.11.2022 sono a carico del Fondo risorse decentrate come annualmente individuato.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84 comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie Operatori Esperti, Istruttori e Elevata Qualificazione. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Direttore del Consiglio di Bacino Veronese.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche si utilizza il sistema di valutazione di cui al successivo art. 13.
4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
5. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alle risorse per la produttività collettiva e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2023, in applicazione dell'articolo 14, comma 3, del CCNL 16.11.2023, è destinata la somma pari ad € 1.600.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro Aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex D per max 6 differenziali stipendiali;
 - ii) AREA DEGLI ISTRUTTORI EX C per max 5 differenziali stipendiali;
 - iii) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX B1 e B3 per max 5 differenziali stipendiali;
 - iv) AREA DEGLI OPERATORI EX A per max 5 differenziali stipendiali;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2023-2024-2025, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto, verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per	40%

maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
 - a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della medesima area di appartenenza, in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate al fondo produttività.

Art. 12

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata, nella parte economica.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline che verranno definite successivamente ad integrazione del presente contratto decentrato.
3. Si concorda che le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge potranno essere quelle destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche).
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022, saranno considerate economie di bilancio.
5. Le parti concordano che, in sede di contrattazione decentrata, per l'anno 2023 non verranno destinate risorse per finanziare gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022, rinviando

alla contrattazione degli anni successivi le decisioni in merito ad eventuali risorse da destinare per la medesima tipologia di trattamenti accessorio.

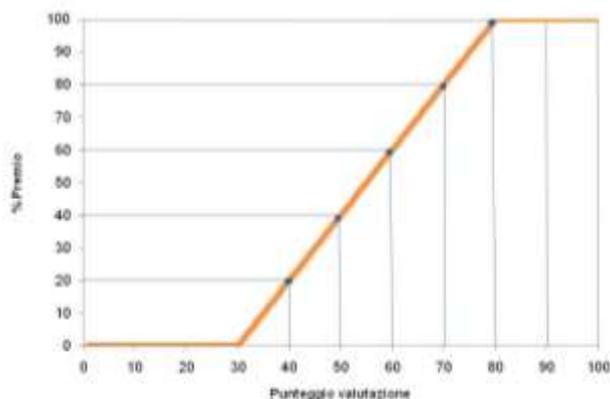
Art. 13
Indennità per specifiche responsabilità

1. Al finanziamento degli incentivi previsti per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 2, lett. f) e articolo 84 del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma determinata annualmente, secondo gli importi stabiliti negli allegati al presente Contratto decentrato.
2. L'indennità per specifiche responsabilità può essere attribuita per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità e viene attribuita con atto formale del Direttore Generale dell'Ente.

Art. 14
Sistema di valutazione del personale

1. L'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati da sistema di valutazione già in vigore presso l'Ente.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento
3. In sede di approvazione del piano delle performance vengono annualmente individuati gli obiettivi specifici che saranno oggetto di misurazione di tipo quantitativo e che concorreranno alla valutazione delle performance globali dell'Ente.
4. La determinazione della performance individuale è ottenuta, oltre che con l'individuazione delle performance globali dell'Ente, anche con valutazione della disponibilità alla collaborazione ed all'interazione con gli altri dipendenti dell'Ente e gli stakeholder esterni, della capacità di iniziativa nell'affrontare le questioni lavorative di volta in volta proposte, e nell'impegno profuso sul posto di lavoro (criteri di valutazione individuale di cui all'art. 4 CCDI del 18 novembre 2008).
5. Il premio di risultato verrà corrisposto per il:
 - 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente;
 - 25% in funzione della valutazione della qualità della collaborazione prestata dal dipendente con gli altri colleghi, e della qualità della comunicazione all'interno ed all'esterno dell'Ente;
 - 25% in funzione della valutazione della qualità dell'iniziativa profusa nell'espletamento delle proprie attività, unita all'impegno profuso nello svolgimento dei singoli compiti assegnati.

6. Il premio di risultato verrà corrisposto secondo le percentuali sotto indicate rapportate alla valutazione individuale conseguita ai sensi dei commi precedenti, in proporzione alla durata del rapporto lavorativo ed alla presenza in servizio:
- per punteggi superiori a 80 punti su 100 100% del premio;
 - per punteggi superiori a 30 punti su 100 in misura percentuale al punteggio raggiunto (si veda grafico sotto riportato);
 - per punteggi inferiori a 30 punti su 100 nessuna erogazione.



- Data l'esiguità della dotazione di risorse umane, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici verrà condotta in modo trasversale ai singoli uffici, così da addivenire ad un'unica valutazione complessiva delle performance degli uffici operativi.
- Le posizioni organizzative prevedono essenzialmente lo svolgimento delle attività di staff e/o di studio a favore del Direttore Generale relativamente a tutte le funzioni rientranti nella competenza del servizio di appartenenza, oltre che la responsabilità dei procedimenti amministrativi con esclusione degli atti aventi rilevanza esterna.
- L'operato del personale deve essere valutato in rapporto al raggiungimento degli obiettivi gestionali coincidenti, nello specifico, a quelli attribuiti al Direttore Generale attraverso il piano esecutivo di gestione relativo all'esercizio di riferimento.
- La valutazione del personale operativo sarà effettuata dal Direttore del Consiglio di Bacino Veronese.

Art. 15

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e della flessibilità

- L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'Ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
- L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali:

In via sperimentale, fino al 31 dicembre 2023, l'articolazione dell'orario di lavoro viene così concordata:

- Due giorni la settimana di 7 ore, articolati nei seguenti orari: entrata dalle 7:30 alle 9:00; uscita dalle 14:40 alle 16:00.
- Due giorni la settimana di 9 ore, articolate nei seguenti orari: entrata dalle 7:30 alle 9:00; uscita dalle 16:40 alle 18:00.
- Un giorno la settimana di 4 ore, articolate nei seguenti orari: entrata dalle 7:30 alle 9:00; uscita dalle 12:00 alle 12:30.

3. Le parti concordano con la possibilità di istituire, tramite atti organizzativi interni, forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, consentendo un'anticipazione o una posticipazione in entrata e/o in uscita, individuando nel contempo fasce d'orario di presenza obbligatoria per tutto il personale.
4. Nel determinare l'articolazione dell'orario settimanale, saranno valutate specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, potrà chiedere di utilizzare particolari forme flessibili. Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, e considerate le esigenze delle dipendenti con figli in età scolare.

Art. 16 **Disciplina delle ferie**

1. Fatta salva la disciplina di cui all'art. 38 del CCNL del 16.11.2022, è prevista, in via sperimentale, ai sensi dell'art. 29 comma 1 del CCNL del 21.5.2018, la fruizione delle ferie ad ore, secondo le modalità previste dal presente articolo.
2. I dipendenti possono fruire di ferie per giornate lavorative intere (8 ore) o mezza giornate (4 ore).
3. In ogni caso, per garantire il recupero psico – fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi.
4. In sede di rinnovo del CCDI le parti valuteranno la prosecuzione o meno della applicazione della disciplina delle ferie descritta nel presente articolo.

Art. 17 **Applicazione del lavoro da remoto**

1. Ai sensi dell'art. 68 del CCNL 16.11.2023, il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Nel caso in cui venga autorizzato dal Direttore al lavoro da remoto, il personale del Consiglio di Bacino Veronese deve fornire all'Ente una auto-certificazione con la quale viene dichiarata l'idoneità – anche ai fini anti infortunistici - del luogo di lavoro da remoto.
3. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto presso il domicilio del dipendente.

Al momento, non si ritiene di applicare la possibilità di svolgere il lavoro da remoto attraverso altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

4. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Art. 18
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Verona, lì 10 luglio 2023

La Delegazione di parte pubblica:
Il Direttore del Consiglio di Bacino Veronese, Luciano Franchini

Il Rappresentante delle OO.SS. territoriali di comparto:
Il delegato CGIL, Angelo Tirapelle

La Rappresentanza Sindacale Unitaria
Dott. Ing. Valentina Modena
