

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
ED ECONOMICO PER L'ANNO 2023**

In data 29.12.2023

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Avv. Giovanni Antonio Cotrupi – Segretario comunale
Componente – Dott.ssa Giuseppina Cozzi – Responsabile di Servizio Finanziario

- *la delegazione sindacale:*

RSU Interne:

Dott.ssa Rosetta Marino
Geom. Fabio Franchi
Dott.ssa Gloria Paccariè

Organizzazioni Sindacali:

OO.SS. CISL – FP Sig. Fabio Mascetti
OO.SS. CGIL – FP Sig.ra Gabriella Sierchio
OO.SS. UIL - FPL Sig. Antonio Durante
OO.SS. CSA RAL Sig. Vincenzo Liguori

sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente (Giovanni Antonio Avv. Cotrupi)


Componente (Cozzi Dott.ssa Giuseppina)


Per la delegazione sindacale:

RSU Interne:

(Dott.ssa Rosetta Marino) 
(Geom. Fabio Franchi) 
(Dott.ssa Gloria Paccariè) 

Per le Organizzazioni sindacali:

OO.SS. CISL – FP (Sig. Fabio Mascetti)

OO.SS. CGIL – FP (Sig.ra Gabriella Sierchio)

OO.SS. UIL - FPL (Sig. Antonio Durante)

OO.SS. CSA RAL (Sig. Vincenzo Liguori)

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 5 – Sistema delle Relazioni Sindacali.....	6
Art. 6 – Soggetti Sindacali.....	7
Art. 7 – Diritto di Assemblea.....	7
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	8
Art. 8 – Nuovo sistema di classificazione.....	8
Art. 9 – Classificazione.....	8
Art. 10 – Norme di prima applicazione.....	8
TITOLO IV – ISTITUTI COLLEGATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	10
Art. 11 – Orario di lavoro.....	10
Art. 12 – Turnazioni.....	10
Art. 13 – Orario di lavoro flessibile.....	10
Art. 14 – Orario multi periodale.....	11
Art. 15 – Riduzione di orario.....	11
Art. 16 – Lavoro straordinario	11
Art. 17 – Banca delle ore	12
Art. 18 – Pausa.....	13
Art. 19 – Servizio Mensa e buono pasto.....	14
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	15
CAPO I - Risorse e Premialità.....	15
Art. 20 – Quantificazione delle risorse	15
Art. 21 – Le risorse decentrate	15
Art. 22 – Criteri per l’attribuzione dei premi collaterati alla performance	15
Art. 23 – Differenziazione del premio individuale	16
Art. 24 – Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi"	17
TITOLO VI - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	18
Art. 25 – Nuovo sistema di classificazione.....	18
Art. 26 – Classificazione.....	18
Art. 27 – Progressioni tra le Aree	18
Art. 28 – Progressioni economiche all’interno delle Aree.....	19

J. B. P. C. S. D. M. M. B. L.

TITOLO VII - PRINCIPI GENERALI PER IL SISTEMA INDENNITARIO	20
Art. 29 – Principi generali per il sistema indennitario	20
TITOLO VIII - LAVORO A DISTANZA	21
Art. 30 – Nuova modalità organizzativa del lavoro	21
TITOLO IX - LE SEZIONI SPECIALI	22
SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE	22
Art. 31 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione.....	22
Art. 32 – Indennità di funzione.....	22
Art. 33 – Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato	23
Art. 34 – Indennità di servizio esterno.....	23
Art. 35 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	23
SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI	24
Art. 36 – Personale iscritto ad ordini o albi professionali	24
TITOLO X - SALUTE, SICUREZZA E WELFARE	25
Art. 37 – Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo	25
Art. 38 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	25
TITOLO XI – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDENZE DI PERSONALE.....	26
Art. 39 – Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero.....	26
Art. 40 – Gestione delle ecedenze del personale.....	26
Art. 41 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata.....	26
Art. 42 – Disposizioni finali	27
Allegati:	
A) Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree	
B) Misura dell'indennità per specifiche responsabilità e per condizioni di lavoro	
C) Regolamento per la costituzione del fondo per il potenziamento dell'ufficio preposto alla gestione delle entrate.	





TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo – con deliberazione di Giunta comunale n. 85 del 7.6.2018;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto della Giunta Comunale n. 81 dell'1.8.2022;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà validità dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non venisse stipulato il contratto annuale si intenderanno confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali,

J. Bepi C.R. Fabio Tola Renu

by

la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

S. Borsig *GP* *Feltrino* *Rui* *MP* *SL*

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni Sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto delle proprie prerogative ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli art.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), 8 (Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure), 9 (Clausole di raffreddamento) del Contratto Collettivo Nazionale, che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art.4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato (art.8 del CCNL "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione/Ufficio preposto, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti di discussione saranno forniti dalle Parti, in un tempo congruo o unitamente alla convocazione.
Delle riunioni viene redatto a cura dell'Amministrazione apposito verbale.
7. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - o la **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 - *Informazione*
 - *Confronto*
 - *Organismo paritetico per l'innovazione*
 - o la **Contrattazione Integrativa**.
8. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL le materie ad esso demandate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle procedure ivi previste.

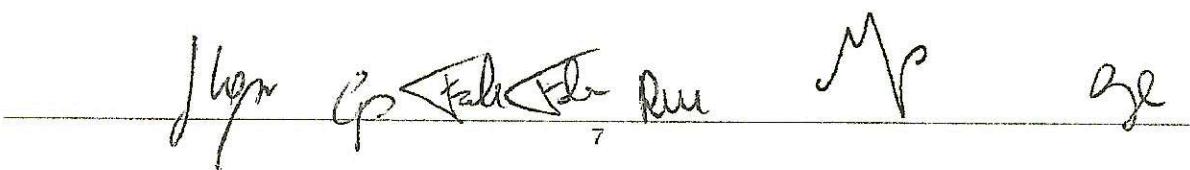
J. hor *EP* *Giuliano Rui* *6* *he* *MP*

Art. 6 – Soggetti Sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art.3 del presente CCI sono:
 - la RSU;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 7 – Diritto di Assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto.



A horizontal line with several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, the signatures include: 'Jhon Cipolla', 'Flavia', 'Rui', 'M', and 'ge'. There is also a small '7' written below the line near the center.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 – Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 9 – Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art.5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019/2021, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità, e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ"
5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato al CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui l'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019/2021.

Art. 10 – Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire agli Enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

flor ep Stabili Rm *MP* *ge*

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) del CCNL.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarico di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.
6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL
7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art.5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art.93 e art.107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

John Cattaneo Riu *N* *af*

TITOLO IV – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 11 – Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e si apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al TITOLO II, tenendo conto dei seguenti criteri
 - Ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - Miglioramento della qualità delle prestazioni
 - Ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - Miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Art. 12 – Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenze del personale interessato almeno 15 gg pima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione dei 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.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 13 – Orario di lavoro flessibile

1. L'orario di lavoro, nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018, è attuato applicando le seguenti flessibilità, subordinatamente al rispetto dell'articolazione oraria di apertura al pubblico e alle esigenze di servizio che richiedono la presenza in orari fissi e invariabili:

- a) Flessibilità oraria di 60 minuti in entrata antimeridiana con recupero nella stessa giornata anche nella pausa pranzo.
 - b) Flessibilità di 30 minuti anche per l'intervallo della pausa pranzo da recuperare entro la stessa giornata lavorativa.
2. E' facoltà di ogni Servizio, se l'orario di lavoro è su 6 giorni, istituire la turnazione del personale nella giornata di sabato.
 3. Il responsabile della posizione organizzativa può indicare le categorie o gli uffici che per motivi di servizio sono esclusi da questa possibilità o ne possano usufruire in misura ridotta, specificando la motivazione ed il percorso di esclusione.

Art. 14 – Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante la riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 15 – Riduzione di orario

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1° aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
 - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, a decorrere dalla data individuata in base all'accordo sindacale, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;

Si concorda che la riduzione di orario di cui al comma 1 sarà definita con atti successivi che precisino le finalità, i settori di applicazione, gli oneri derivati e le modalità di verifica del raggiungimento delle finalità prefissate.

Art. 16 – Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. La rappresentazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di

florin *Francesco* *DM* *SG*

SP

contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^{mensilità}.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - Al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - Al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo)
 - Al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
9. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
10. L'Ente si impegna a fornire entro il 30 settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla banca delle ore.
11. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile dell'Ufficio o Servizio cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione programmata dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa che avverrà solo a partire dalla mezz'ora di lavoro effettuato. L'Amministrazione Comunale eroga le maggiorazioni orarie, previste dalla normativa vigente in materia.
12. Qualora si presenti la necessità di effettuare lavoro straordinario senza avere l'autorizzazione preventiva, il dipendente avrà tempo nei due giorni lavorativi successivi per sanare la situazione motivando le ragioni che hanno impedito la richiesta preventiva.

Art. 17 – Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, ai cui all'art. 33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate.

3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con la RSU e le OO.OSS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art.23 del presente CCI.
4. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno liquidate entro i successivi 90 giorni.
5. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
6. Nel conto ore confluiscano su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite del complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
7. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
8. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
9. Al livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anziché collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
10. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 18 – Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL (Orario di lavoro flessibile).
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 19 – Servizio Mensa e buono pasto

- 1 – L'Ente garantisce al personale dipendente buoni pasti sostitutivi. In base agli attuali accordi sindacali l'importo del buono pasto è di euro 6,00. Previo confronto con le organizzazioni sindacali e tenuto conto delle disponibilità finanziarie dell'Ente e dei vincoli di spesa l'importo del buono pasto potrà essere modificato.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con la prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno ore due o, alternativamente, al pomeriggio, con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottato dall'ente, ad un buon pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
6. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, bibliotecario, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

MM

Sign. CP Edoardo Rui

14

gj

TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 20 – Quantificazione delle risorse

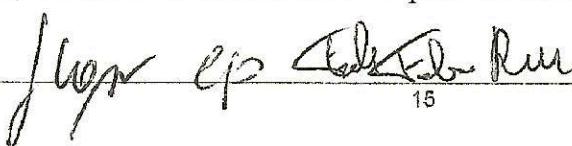
1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Servizio Finanziario n. 56 del 25.8.2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 21 – Le risorse decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziabile così come prevista dal sistema delle relazioni sindacali, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Le risorse decentrate sono determinate annualmente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali (art. 79 CCNL).
3. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 80 e seguenti del CCNL.
4. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

Art. 22 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti



strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
3. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verifichino discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU.
4. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra i Servizi cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, quali il PEG, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato.
5. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - a. Permessi retribuiti;
 - b. Infortunio sul lavoro;
 - c. Terapie salvavita;
 - d. Ricovero ospedaliero;
 - e. Congedi obbligatori;
 - f. Congedi retribuiti al 100%;
 - g. Assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del DPR 8.2.2001 n. 194.
6. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
7. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

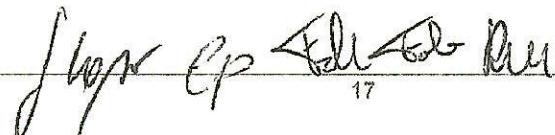
Art. 23 – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022/2023 si prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate di una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La misura della maggiorazione è determinata secondo il Servizio di appartenenza come segue: All'interno di ogni Servizio, se il numero dei dipendenti è inferiore a 4: al dipendente con maggiore valutazione; se il numero dei dipendenti è superiore a 4: ai due dipendenti con la maggiore valutazione.
3. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione superiore a 90/100.

4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a. Il minor numero di volte i cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - b. La migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente.

Art. 24 – Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi”

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione, previa approvazione di specifici regolamenti, può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La liquidazione avviene sulla base di regolamenti specifici.



17



TITOLO VI – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 25 – Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale adattandole ai nuovi contesti organizzativi anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 26 – Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019/2021, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Al personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019/2021.

Art. 27 – Progressioni tra le Aree

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso effetto automatico.
2. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e

comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019/2021.

3. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019/2021 i criteri per le procedure valutative per soli titoli di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base di apposito regolamento approvato dalla delibera G.C. 114/2023.

Art. 28 – Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito al tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.
3. I differenziali stipendiali attribuiti per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 14 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale.
4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della sezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
 - Requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2) lett. a) del CCNL.
5. La procedura per il conferimento si determina in base alla procedura di cui all'Allegato A;

TITOLO VII– PRINCIPI GENERALI PER IL SISTEMA INDENNITARIO

Art. 29 – Principi generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - Spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - Sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - Cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCI si prende a riferimento il CCI 2019-2021 (Titolo IV) e le indennità di cui all'articolo 29 comma 1 nelle misure previste dall'Allegato al presente CCI erogate al personale a cui attualmente, date le caratteristiche lavorative, sono attribuite.
6. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni. il Responsabile del Servizio Finanziario verificherà l'erogazione tenuto conto delle risorse ancora disponibili di parte stabile e accantonate per la ripartizione complessiva ai dipendenti.
7. I provvedimenti di cui ai commi 5 e 6 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, alle OO.SSS e alla R.S.U.
8. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

TITOLO VIII – LAVORO A DISTANZA

Art. 30 – Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del lavoro a distanza in applicazione della L. 81/2017, le Parti concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la strutture dove lo stesso opera. A tal fine sarà approvato successivamente alla fase di confronto, propedeutico all'approvazione del relativo regolamento da parte dell'ente, che dovrà disciplinare:
 - I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - I criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
 - I criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

TITOLO IX – LE SEZIONI SPECIALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 31 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della polizia locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 32 – Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, potrà essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'art.7 della L.Q. n°65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto dalla complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito che possono, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Comandante se previsto dal regolamento stesso.
3. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività;
 - La complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - Il numero di lavoratori coordinati;
 - Il maggior grado rivestito;
4. L'indennità viene poi attribuita dal Comandante/Responsabile del Corpo/Servizio, con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget assegnato. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno.
5. 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.
6. 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 DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. 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.

9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo sarà eventualmente effettuata, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 33 – Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato

1. Per il personale dell'Area degli Istruttori, che ai sensi dell'art. 32, venga riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'art. 14 del CCNL con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'art.96 del CCNL.

Art. 34 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità il cui importo verrà eventualmente ad essere definito con accordo separato sarà corrisposta sempre che giornata venga destinato a svolgere prevalentemente (almeno metà del turno) la sua attività in:
 - Attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

Art. 35 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

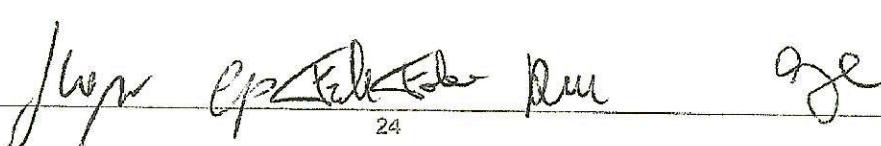
1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare una quota pari allo zero% dei proventi effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo-Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.
2. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori pro-capite.
3. Le Parti possono all'inizio di ciascun anno decidere di destinare una parte di proventi delle violazioni al codice della strada anche per le attività di assistenza, nella misura dello zero%..

4. Una quota pari a € zero integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI

Art. 36 – Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazione professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.
 - AREA FUNZIONARI E E.Q.: PROFILO ASSISTENTE SOCIALE
2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione i differenziali stipendiali incrementati di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL.



TITOLO X –SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 37 – Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - Iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - Esiti delle indagini sul benessere organizzativo (con cadenza almeno annuale).
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inherente alla salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 38 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria deli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.



TITOLO XI – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 39 – Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della pre messa del CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.09.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 Area operatori esperti o Area Istruttori
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 1 Area istruttori o Area EQ Funzionari

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo di fa riferimento alle norme contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 40 – Gestione delle eccedenze del personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina dell'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, le possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. È necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 41 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

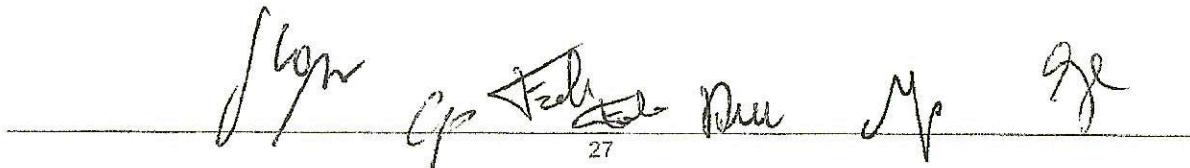
1. L'Amministrazione si obbliga a fornire prevalentemente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al



trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 42 – Disposizioni finali

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, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



A horizontal line with several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, the signatures include: a stylized 'J', 'G.P.', 'Francesco', 'Piu', 'M.', and 'G.P.'. Below the line, the number '27' is written in a small, rectangular box.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-16.11.2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL 16.11.2022, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 106 CCNL 16.11.2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi TRE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (né presso il Comune di Cislago, né presso altri Enti); ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
5. la progressione economica anno 2023 viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
6. l'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
7. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Finanziario (per tutti i Servizi e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato all'Albo Pretorio per almeno 15 (quindici) giorni, in caso di conflitto di interesse la scheda verrà predisposta dal Segretario Comunale;
8. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
9. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Finanziario e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione.
10. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONE I NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	1	550,000	550,000	
Operatori esperti	3	650,00	1.950,00	
Istruttori	5	750,00	3.750,00	
Funzionari e EQ	3	1.600,00	4.800,00	Oltre € 600,00 eventuali ai sensi ex art. 102 del CCNL 16.11.2022
COSTO COMPLESSIVO				Euro 11.650,00

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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	60	Si applica il criterio proporzionale perciò 100 di media triennale corrisponde un punteggio di 60 e così in modo decrescente
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	1,5 punti all'anno, per massimo di 27 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nello stesso profilo. Tenuto conto che i primi tre anni non vengono considerati poiché necessari per accedere alla procedura.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con le minori progressioni

A parità:

2. Dipendente più anziano di età.

Monica Pellegrini M. B.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 29 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO
1.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;	350

Spesa annua prevista per n. 2 Istruttori € 700,00

MISURA DELL'INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO
(articolo 70 bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis, CCNL-2022 e articolo 29 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO
1.	Attività a rischio	1 al di
2.	Attività maneggio valori	

- a) Economo comunale € 2,00
- b) Maneggio fino a € 500,00 € zero
- c) Maneggio fino a € 3.000,00 € 1,20
- d) Oltre € 1,30

Spesa prevista per n. 2 Operatori soggetti ad attività a rischio € 730,00

Spesa maneggio valori € 2.000,00

flr
ep *Feder* *flr* *W*
og

ALLEGATO "E"
AL ECDI 2023/25



COMUNE DI CISLAGO
(Provincia di Varese)

**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO
PER IL POTENZIAMENTO DELL'UFFICIO PREPOSTO ALLA
GESTIONE DELLE ENTRATE**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. del

oggi
11/06/2023

MP

1

CP

MPR RUE

ART. 1
AMBITO D'APPLICAZIONE E DEFINIZIONE

1. Il presente Regolamento ha per oggetto la costituzione e la ripartizione del fondo costituito ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 a favore del personale del Servizio Tributi dell'Ente, impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione delle Entrate Comunali, quali IMU e TARI.
2. Ai fini del presente Regolamento rientrano nella definizione di "personale del Servizio Tributi" del Comune di Cislago:
 - le unità di personale con qualifica dirigenziale o di Posizione Organizzativa, posta a capo del Servizio Tributi;
 - le unità di personale stabilmente assegnate al Servizio Tributi.
3. Nell'attuazione della disposizione normativa di cui al precedente punto 1. l'Ente persegue l'obiettivo di potenziare le attività di recupero dell'evasione tributaria, al fine di permettere l'incremento della loro efficacia ed efficienza ed al raggiungimento di obiettivi valorizzando i risultati raggiunti dai propri dipendenti.

ART. 2
DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Il fondo di cui all'articolo precedente è destinato, sulla base dei criteri stabiliti nel presente Regolamento, al personale dipendente del servizio Tributi del Comune di Cislago, come definito nell'articolo precedente. Tale fondo è ripartito tra il Responsabile del Servizio e gli altri dipendenti dell'Ufficio con mansioni riferite all'accertamento tributario, in proporzione al tempo dedicato e al grado di coinvolgimento nell'attività di accertamento ivi compresa l'attività di notifica dei provvedimenti.

ART. 3
**ALIMENTAZIONE DEL FONDO PER IL RECUPERO DELLA
EVASIONE TRIBUTARIA**

1. Il fondo è costituito da una quota pari al 5% delle somme regolarmente riscosse nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento in termini di cassa (sia residui che competenza), come risultante dal conto consuntivo approvato dall'Ente, a seguito attività di accertamento tributario IMU e TARI nonché riscosse nell'ambito delle attività ad esso correlate (quali ad esempio la riscossione coattiva o le rateazioni).
2. Il fondo è destinato limitatamente all'anno di riferimento al potenziamento degli uffici comunali ed all'incentivazione del personale.
3. Il fondo così costituito è considerato al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.
4. In sede di predisposizione del bilancio di previsione il Fondo viene provvisoriamente stanziato tenendo conto della stima delle riscossioni dell'anno precedente. La quantificazione definitiva delle risorse da stanziare sarà aggiornata con riferimento ai dati delle riscossioni effettive risultanti dal rendiconto di gestione.
5. Eventuali somme residuali, determinatesi per il superamento dei limiti di erogazione individuale di cui al successivo articolo 4 comma 1, saranno considerate economie per l'Ente.

6. Si procede a determinare il fondo per il recupero dell'evasione tributaria se l'Ente ha approvato il Bilancio di Previsione e il Conto Consuntivo nei termini di Legge. Tale condizione si intende soddisfatta laddove i documenti contabili siano stati approvati entro diversi termini prorogati ai sensi di legge.

ART. 4

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA

1. L'importo attribuibile a ciascun dipendente non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

2. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo, di cui al precedente articolo, saranno attribuiti al personale del Servizio Tributi nel rispetto del coinvolgimento e del tempo dedicato alla attività di accertamento, adottando le seguenti percentuali e nel rispetto del limite di cui al precedente comma:

Al Responsabile del Servizio Tributi o suo Vice 30%

Agli Istruttori addetti alle attività di accertamento 60%

Al Collaboratore amministrativo 10%

3. Qualora siano presenti più unità all'interno di ciascuna categoria del comma precedente, la quota sarà suddivisa in relazione al rispettivo grado di coinvolgimento o, se non determinabile, in parti uguali tra gli aventi diritto.

4. I collaboratori amministrativi svolgono attività di immissione dati e/o altre mansioni di natura esclusivamente amministrativa.

5. Qualora nella struttura organizzativa del Servizio Tributi non sia presente il personale addetto o i collaboratori, la corrispondente quota del fondo viene ripartita in parti uguali tra il Responsabile del Servizio e il personale o collaboratori restanti così da garantire sempre il riparto del 100% del Fondo.

ART. 5

QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA

1. Le attività svolte dal personale del Servizio Tributi che concorrono alla quantificazione del grado di coinvolgimento nelle mansioni svolte nell'ambito dell'accertamento, vengono individuate con riferimento agli obiettivi, come segue:

- a) Responsabilità del Tributo, quale responsabile della gestione e del coordinamento del Servizio, sottoscrizione degli atti, rappresentanza per conto dell'Ente nella fase di contenzioso, titolare della funzione di Responsabile del tributo;
- b) Fase istruttoria, quale attuazione operativa delle indagini catastali, immissione e bonifica dei dati, attività di verifica e controllo posizioni contributive, incrocio di diverse banche dati, invio questionari, ecc;
- c) Fase di stampa degli atti, gestione dello sportello e ricevimento pubblico;
- d) Fase di protocollazione degli atti, notifica ai destinatari, registrazione in banca dati;
- e) Gestione degli incassi, registrazione in banca dati;
- f) Gestione del procedimento di accertamento;
- g) Istruttoria del fascicolo da avviare alla riscossione coattiva e rapporti col concessionario.

MF

Riu GP VAV Lkys Bg

ART. 5
LIQUIDAZIONE DELLE SOMME

1. La determinazione di ripartizione e liquidazione delle somme accantonate nel Fondo Potenziamento Ufficio Tributi è di competenza del Segretario Comunale (Responsabile del Servizio Amministrazione Generale) su relazione del Responsabile del Servizio Tributi, ed è unica per l'anno di riferimento e, di norma, è perfezionata entro 30 giorni dalla approvazione del Conto Consuntivo relativo al medesimo anno.

ART. 6
ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività e, in sede di prima applicazione, si prenderanno a riferimento le somme riscosse nel 2023, come certificate dal Conto Consuntivo, scaturite a seguito attività di accertamento IMU e TARI, come illustrato nei precedenti articoli.

Rm C.P. J.P.M. M. T. L.

COMUNE DI CISLAGO
(Provincia di Varese)

Contratto collettivo decentrato integrativo2023-2025 – normativo e economico.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione del Servizio Finanziario n. 56 del 25.8.2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	72.909,93
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	2.270,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	31.302,75
Totale risorse	106.382,68

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse con carattere di certezza e stabilità

La parte STABILE del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata in € 72.909,93 compresi gli incrementi disposti dal CCNL 16.11.2022

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017	54.946,50
Incremento dotazione organiche art. 79 comma 1 lettera c) nuove assunzioni art. 33 DL 34/2018	3.581,11
Incremento art. 67 comma 2 lettera a)	2.163,20
Differenziali progressioni economiche orizzontali art. 67 comma 2 lettera b)	1.036,62
Incremento art. 79 comma 1 lettera b)	2.450,50
Differenziali progressioni economiche Art. 79 comma 1 lettera d)	1.236,30
Incremento art. 79 comma 1 bis differenziali D3 e B3	7.495,70
Totale	72.909,93

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Destinazione proventi CDS	2.270,00
Economie fondi anni precedenti	5.705,66
Sponsorizzazioni	1.000,00
Incentivi funzioni tecniche	14.000,00
Censimento ISTAT	2.590,00
Risorse stanziate da Provincia Ministero	5.350,00
Fondo straordinario anno precedente	1.752,43
0,22% Monte salari quota fondo	804,66
Totale	33.472,75

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	72.909,93
Risorse variabili	33.472,75
Totale Fondo sottoposto a certificazione	106.382,68

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono voci non allocate nel fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 25.210,00 relative a:

Descrizione	Importo
Proventi cds destinazione	2.270,00
Fondo funzioni tecniche	14.000,00
Censimento ISTAT	2.590,00
Progetto provinciale ministeriale	5.350,00
Totale	25.210,00

Le somme suddette sono già regolate da atti precedenti. Non viene invece regolare la voce destinazione proventi da cds.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti voci::

Descrizione
Indennità di rischio
Indennità di maneggio valori
Indennità ufficiale anagrafe
Progressioni orizzontali

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vengono regolate per mancanza di atti la voce destinazione proventi CDS:

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	22.940,00
Somme regolate dal contratto	81.172,68
Destinazioni ancora da regolare	2.270,00
Totale	106.382,68

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono voci non allocate nel fondo risorse decentrate.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 72.909,93, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 71.075,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso (2023) è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali: è stato previsto lo stanziamento di € 11.650,00 per l'effettuazione di progressioni orizzontali che consente la progressione di dodici dipendenti.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Tabella per la verifica del limite al trattamento accessorio art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	63.949,06	106.382,68
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)		-
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE LORDO	63.949,06	106.382,68
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	4.175,14	45.585,07
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)		
TOTALE VOCI ESCLUSE	- 4.175,14	- 45.585,07
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	73.198,18	78.981,48
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)		- 1.012,95
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (GALLEGGIAMENTO MAGGIORAZIONE, POSIZIONE E RISULTATO) EVENTUALMENTE RAPPORTEATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA	25.418,00	25.418,00
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	-	-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE		-
FONDO STRAORDINARIO	6.852,46	6.852,46
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	165.242,56	171.036,60
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019	8.351,46	

LIMITE ART. 23, CO. 2, ADEGUATO AI SENSI ART. 33, D.L. N. 34/2019	173.594,02	-
DECURTAZIONE DA OPERARE		-

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in bilancio in diversi capitoli di spesa, il controllo nel loro utilizzo è dato dallo stanziamento non superiori agli importi sopra precisati.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2023 risulta rispettato:

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione del Servizio Finanziario n. 56 del 25.8.2023 sono impegnati nei capitoli di spesa dedicati, così come i contributi e IRAP previsti per legge.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

COMUNE DI CISLAGO
 (Provincia di Varese)

Contratto collettivo decentrato integrativo2023-2025 – normativo e economico.

Relazione illustrativa

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 13.12.2023 riferita al CCI 2023-2025 Contratto CCNL 16-11-2022 Comparto Funzioni Locali.
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023-2024-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Avv. Giovanni Antonio Cotrupi Componente Responsabile del Servizio Finanziario Giuseppina Cozzi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL – CSA – UIL FPA-CISL FP Firmatarie della preintesa: CGIL – CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto decentrato integrativo parte normativa e parte economica per il triennio 2023-2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? L'Ente non ha organo di controllo interno</p>
	Nel caso l'Organo di controllo interno 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 Il Piano della Performance 2023-2025 è stato approvato dalla >Giunta Comunale con proprio atto n. 92 del 17.7.2023.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato quale parte integrante del PIAO cona tto della Giunta Comunale n .52 del 17.5.2023
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la relazione della Performance 2022.
Eventuali osservazioni =====	

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

Il contratto decentrato integrativo 2023-2025 (bozza di preintesa) si compone di undici titoli che riguardano sia la **parte normativa** quindi a titolo di esempio:

Relazioni Sindacali, Ordinamento Professionale, Istituti Collegati all'Orario di Lavoro, Lavoro a distanza, Sezioni Specilai, Salute sicurezza e welfare e servizi minimi essenziali; che la **parte economica**, a titolo di esempio:

Trattamento economico del personale, Ordinamento professionale.

Sono inoltre allegate le tabelle che riguardano la procedura per le progressioni all'interno delle aree, la definizione di indennità il regolamento relativo alla costituzione del fondo per il potenziamento dell'ufficio preposto alla gestione delle entrate e.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dall'art. 79 del CCNL 16-11-2022 e dal CCI 2023-2025 per la parte economica della preintesa le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Progressione orizzontale in essere	32.000,00
Incremento art. 79 comma 1 bis – differenziali D3 e B3	7.495,70
Indennità di comparto	16.500,00
Nuova procedura di progressione tra le aree	11.650,00
Indennità specifiche responsabilità	700,00
Indennità per condizioni di lavoro	2.730,00
Totale	71.075,00

Dall'anno 2023 per la parte fissa del fondo

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di alcune norme del CDI 2019-2021 ove non espressamente indicato che rimangono in vigore

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 8.8.2022).

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

Lo schema di CDI prevede nuove progressioni economiche, il meccanismo di progressione è regolato dal CDI 2023-2025 e si riferiscono all'anno 2023.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2023-2025, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:

Registrazione ID:

5250564

Ammministrazione Ente:

COMUNE DI CISLAGO

Responsabile del procedimento:

GIUSEPPINA COZZI

Data di sottoscrizione:

29 novembre 2023

Forma giuridica:

contratto integrativo

Tipologia di contratto o atto:

normativo

Periodo di validità:

dal 2023 al 2025

Destinatari:

personale non dirigente

Composizione delegazione di parte pubblica:

solodirettori/dirigenti/funzionari

Numero organizzazioni sindacali firmatarie:

1

Firmato da RSU:

SI

Nome e file contratto integrativo:

20240103_112219_merged_compressed.pdf Dimensione: 2.148.665 KB

Nome e file relazione tecnica:

Relazioni_economica_finanziaria-CDI_2023-2025.pdf Dimensione:

69.097 KB

Nome e file relazione illustrativa:

Relazioni-illustrativaCDI_2023-2025.pdf Dimensione: 51.387 KB

Note:

Il contratto inserito è accessibile tramite la seguente URL: <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5222691>