

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2024/2026
COMUNE DI BASILIANO

Il giorno 13 dicembre 2024 ha avuto luogo, presso la sede comunale in Piazza del Municipio 1 a Basiliano, la riunione per la sottoscrizione del CCDI 2024/2024 per i dipendenti del Comune di Basiliano, tra le parti sotto indicate.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Ruggero Peresson

Organizzazioni Sindacali:

R.S.U. Marco Cimolino

CGIL FP

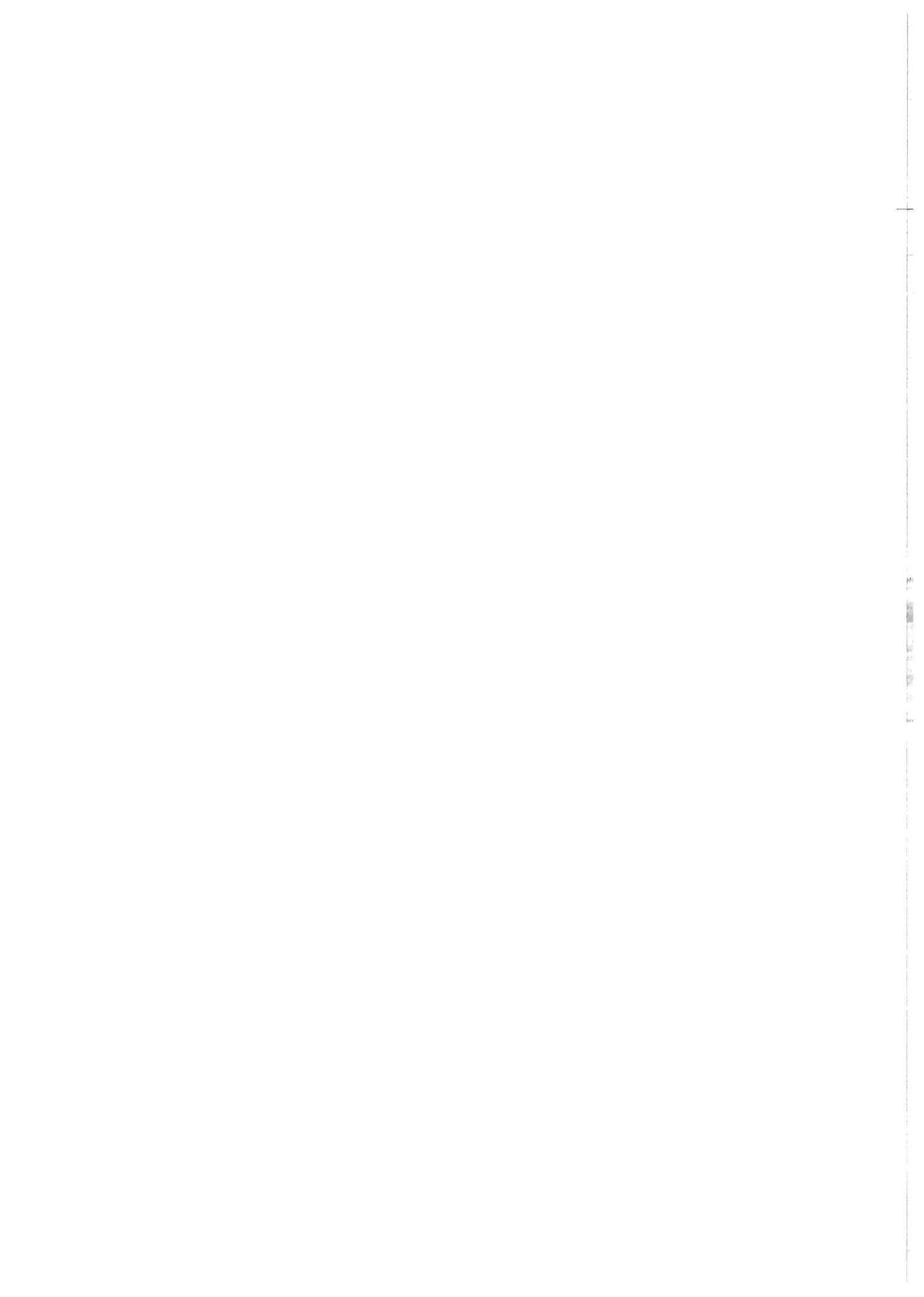
Spanso Vanessa Federico Per

CISL FP

CISAL Enti Locali FVG

UIL FPL

UGL Autonomie



COMUNE DI BASILIANO



BOZZA DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2024/2026

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures, including a large, stylized one and a smaller one with the initials 'SV'.

Sommario

Titolo I - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE.....	1
Art. 1 - Finalità.....	1
Art. 2 - Campo di applicazione.....	1
Art. 3 - Decorrenza e durata.....	1
Titolo II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	2
Art. 4 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 Contingenti di personale.....	2
Titolo III - RELAZIONI SINDACALI.....	3
Art. 5 - Relazioni sindacali.....	3
Titolo IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ.....	4
Art. 6 - Principi Generali.....	4
Art. 7 - Indennità.....	5
Art. 8 - Indennità di condizioni di lavoro.....	5
Art. 9 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale.....	7
Art. 10 - Indennità per il personale associato.....	7
Art. 11 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di Specifiche Responsabilità.....	8
Art. 12 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico.....	10
Art. 13 - Indennità Stato Civile e Anagrafe, Elettorale, Tributi e per gli addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico.....	10
Titolo V - CRITERI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI.....	11
Art. 14 - Strumenti di Premialità.....	11
Art. 15 - Costituzione delle risorse per il finanziamento del salario accessorio.....	12
Art. 16 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili.....	12
Art. 17 - Regolamenti.....	12
Art. 18 - Valutazioni.....	12
Art. 19 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.....	13
Art. 20 - Incentivi antievasione.....	13
Art. 21 - Progressione economica all'interno delle categorie.....	14
Art. 22 - Requisiti per la Progressione economica all'interno delle categorie.....	15
Titolo VI - POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO.....	16
Art. 23 - Politiche generali.....	16
Art. 24 - Lavoro straordinario.....	16
Art. 25 - Banca delle ore.....	17
Titolo VII - IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	17
Art. 26 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	17
Titolo VIII - NORME ULTERIORI E FINALI.....	17
Art. 27 - Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro.....	17

Art. 28 - Assicurazioni.....	18
Art. 29 - Buono pasto.....	18
Art. 30 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	18
Titolo IX - VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO	19
Art. 31 - Interpretazione autentica	19
Art. 32 - Clausole di raffreddamento	19
Art. 33 - Norma finale.....	19



Titolo I - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 - Finalità

1. La finalità del presente contratto decentrato integrativo aziendale (di seguito, CCDI) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. 18/2016 e dal C.C.R.L.

Art. 2 - Campo di applicazione

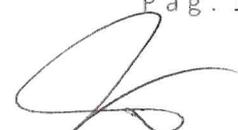
1. Il presente CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo), si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno e parziale, indeterminato e determinato del Comune di Basiliano, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione lavoro.

Art. 3 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale 2024/2026.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1° gennaio 2024, salvo per gli istituti ove nel presente CCDI sia prevista diversa decorrenza.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDI incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e, qualora non necessitino di negoziazione, sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta del CCDI, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura, non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati.



Pag. 1 | 20



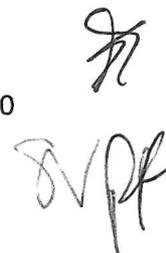
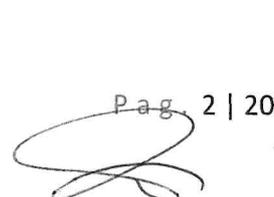
Titolo II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 4 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 Contingenti di personale

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile del servizio individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali e ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.
4. Come già previsto dagli accordi collettivi, non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a. dal 10 al 20 agosto;
 - b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c. 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - d. 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - e. 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali;
5. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.
6. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato nei settori e per lo svolgimento delle attività previste dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali del 19 settembre 2002:



Pag. 2 | 20



SETTORE	NUMERO ADDETTI	PRESTAZIONI IN CASO DI GESTIONE DIRETTA DEI SERVIZI
Stato civile	1	Raccoglimento denunce di morte
Elettorale	1 (solo nel caso che tale dipendente non sia individuato nella stessa persona di cui alla voce precedente)	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Polizia locale	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale

7. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

Titolo III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, a intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità, forme e tempi previsti dalla legge e dal C.C.R.L. vigente.
2. Considerata la disciplina applicabile, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione, nelle forme dell'informazione preventiva e del confronto,
 - b. contrattazione collettiva decentrata integrativa;
3. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali:
 - a. una casella di posta elettronica onde permettere alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione;
 - b. all'uso di idonei spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse






- sindacale;
- c. idonea sala per riunirsi in assemblea.

Titolo IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 6 - Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono nei casi specificati di assenza dal servizio per le singole indennità, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi. Possono essere attribuite a tutto il personale dipendente con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto viene fatta **entro il mese di febbraio** di ogni anno, o entro un mese dalla sottoscrizione del CCDI nel caso di aventi diritto con lungo termine, e ne viene data tempestiva informazione alle OO.SS. e RSU; ciò è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio, il quale certifica con apposito atto i lavoratori interessati e la fattispecie.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le indennità sono erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato.
9. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
10. Le somme disponibili per l'erogazione delle indennità di seguito riportate sono annualmente definite dal Comune con la determinazione di cui all'art. 47 del CCRL 19.07.2023.
11. Le indennità sono erogate cumulativamente, per tipologia, entro il mese di febbraio dell'anno



successivo alla prestazione effettivamente resa. Per le indennità su base giornaliera, l'erogazione avviene previa attestazione da parte del Responsabile del Servizio nella quale sono indicate puntualmente le giornate di attività soggetta a erogazione di indennità, e quant'altro necessario ai fini dell'erogazione dell'indennità stessa.

Art. 7 - Indennità

1. Le indennità sono le seguenti:

- a. Indennità di turnazione (art. 3, CCRL 2018);
- b. Indennità di reperibilità (art. 4, CCRL 2018, come modificato dall'art. 39, CCRL 2023);
- c. Indennità di condizioni di lavoro (ex disagio, rischio e maneggio valori) (art. 6, CCRL 2018, art. 40, CCRL 2023);
- d. Indennità di servizio esterno per il personale della P.L. (art. 26, CCRL 2018, come modificato dall'art. 40, CCRL 2023);
- e. Indennità forme associative (art. 48, CCRL 7.12.2006, come modificato dall'art. 21, CCRL 6.5.2008);
- f. Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. e), CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004);
- g. Indennità di Stato Civile-Anagrafe-Elettorale-Tributi (art. 21, comma 2, lett. i), CCRL 01.08.2002, come introdotto dall'art. 30, CCRL 26.11.2004);
- h. Indennità addetti all'ufficio per le relazioni con il pubblico (art. 21, comma 2, lett. i), CCRL 01.08.2002, come introdotto dall'art. 30, CCRL 26.11.2004).

Art. 8 - Indennità di condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e il maneggio valori, che si individuano come segue:

a. **Attività disagiate:** si intendono le condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative e vengono così individuate:

- i. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con esclusione della turnazione (es.: orario frazionato con almeno due rientri giornalieri, orario plurisettimanale che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori a inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, ecc.);



- ii. Esposizione a situazione di disagio connesse a particolare *tipologia* di prestazione fornita quali i dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (categoria B), collaboratore amministrativo/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (categoria B o C);

L'importo per le prestazioni di cui alla lettera a) è di **€ 1,00 al giorno**.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra. L'indennità di disagio non è dovuta al personale turnista di Polizia Locale.

- b. **Attività esposte a rischio:** si intendono le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- i. Prestazione di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
- ii. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- iii. Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- iv. Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- v. Prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi ecc.;
- vi. Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc.;
- vii. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- viii. Esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.;

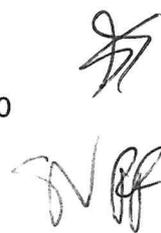
L'importo per le prestazioni di cui ai punti precedenti è di **€ 3,00 al giorno**.

L'indennità di rischio non è dovuta al personale di Polizia Locale.

L'indennità spetta per le sole giornate di effettivo servizio.

- c. **Maneggio valori:** al personale nominato "econo" o "agente contabile" viene riconosciuta, per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività, un'indennità giornaliera come sotto specificata:

- i. Economo comunale: **€ 2,00 al giorno**;
- ii. Agente contabile: **€ 1,70 al giorno**.



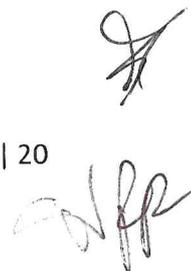
2. Nel caso di compresenza delle suddette condizioni le indennità possono essere tra loro sommate fino alla concorrenza del valore massimo giornaliero di € 15,00, ai sensi dell'art. 40, CCRL 19.07.2023.
3. Gli importi definiti nei punti precedenti valgono per l'anno 2024. Per il 2025 si rivaluteranno in aumento.

Art. 9 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15.10.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che la prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno il 50% delle giornate effettivamente lavorate. Diversamente l'indennità non viene erogata.
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
 - a. € 1,20 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
 - b. € 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.
4. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono annualmente comunicati al Responsabile del procedimento, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.

Art. 10 - Indennità per il personale associato

1. Al personale assegnato alla gestione associata di servizi è riconosciuta l'indennità per forme associative.
2. Tale indennità troverà applicazione con le seguenti modalità:
 - a. sia prevista in tutti i Contratti collettivi decentrati integrativi dei Comuni partecipanti alla forma associata di cui trattasi e determinata nella stessa misura;
 - b. viene fissata nella misura di
 - i. Categoria B pari a € 37,00 lordi su base mensile;



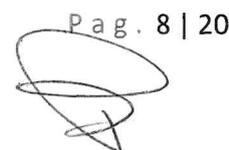
- ii. Categoria C/PLA pari a € 38,00 lordi su base mensile;
 - iii. Categoria D/PLB pari a € 40,00 lordi su base mensile.
3. L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento, e la quota mensile verrà riproporzionata in base alle effettive presenze, certificate dal Responsabile del Servizio.

Art. 11 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di Specifiche Responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dagli art. 21, comma 2, lett. e), CCRL 01.08.2002, art. 30, commi 1 e 2, CCRL 26.11.2004, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto e adeguatamente motivato.
3. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio – in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.
4. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, così come concordate in delegazione trattante annualmente deve:
 - a. essere volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
 - b. essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente e in particolare deve tener conto, della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel servizio, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne;
5. Il numero delle posizioni e il riparto tra le aree operative dell'Ente, viene determinato annualmente, **entro il mese di febbraio di ogni anno**, o entro un mese dalla sottoscrizione del CCDI nel caso di aventi diritto con lungo termine, previo parere della conferenza delle Posizioni Organizzative, con provvedimento del Segretario Comunale o del Vice Segretario Comunale, unitamente alle relative e rispettive risorse economiche.
6. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal T.P.O. (ovvero in sua mancanza dal Segretario Comunale o, in caso di sua mancanza, dal Vice Segretario Comunale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo.
7. Annualmente la Posizione Organizzativa dell'ambito nel quale è conferita la indennità, verifica



Pag. 8 | 20



l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle indennità. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal T.P.O. il quale, individuati i destinatari delle singole indennità, comunicano i loro nominativi all'ufficio competente **entro il mese di febbraio di ogni anno**, il quale darà l'informazione prevista alle OO.SS. e R.S.U.

8. Al personale a part-time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità.
9. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni; sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992).
10. L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto, ove previsto, in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.
11. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al presente articolo si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva e riportata con ordine di priorità:

CAT.	FATTISPECIE/CRITERI	IMPORTO ANNUO LORDO INDIVIDUALE
B/C/PLA	1. Responsabile della conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;	€ 1.250,00 almeno 2 dipendenti e/o LPU/LSU/Borse lavoro coordinati
	2. Responsabile di procedimenti complessi comportanti la predisposizione di atti da sottoporre ad approvazione degli organi competenti in base alle normative di settore;	€ 1.000,00
	3. Ruolo formalmente attribuito di vice-comandante della Polizia Locale.	€ 1.500,00
D/PLB/PLC	1. Responsabile di realizzazione di programmi e/o piani di attività di gruppo di lavoro complessi;	€ 1.000,00
	2. Ruolo formalmente attribuito di vice-comandante della Polizia Locale.	€ 1.500,00

Art. 12 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico

1. Preso atto che l'art. 8, comma 2, L. 150/2000, definisce che l'attività dell'ufficio per le relazioni con il pubblico è indirizzata ai cittadini singoli e associati, al fine, tra l'altro, di:
 - a. garantire l'esercizio dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla L. 241/1990;
 - b. agevolare l'utilizzazione dei servizi offerti ai cittadini, anche attraverso l'illustrazione delle disposizioni normative e amministrative, e l'informazione sulle strutture e sui compiti delle amministrazioni medesime;
 - c. attuare, mediante l'ascolto dei cittadini e la comunicazione interna, i processi di verifica della qualità dei servizi e di gradimento degli stessi da parte degli utenti;
 - d. garantire la reciproca informazione fra l'ufficio per le relazioni con il pubblico e le altre strutture operanti nell'amministrazione, nonché fra gli uffici per le relazioni con il pubblico delle varie amministrazioni.
2. Preso atto che al comma 3 della normativa sopra citata si definisce che negli uffici per le relazioni con il pubblico (URP) l'individuazione e la regolamentazione dei profili professionali sono affidate alla contrattazione collettiva.
3. Ferme restando le considerazioni di cui ai commi precedenti, si ritiene quindi di:
 - a. individuare nr. 3 profili professionali nell'URP, di cui nr. 1 responsabile e nr. 2 addetti;
 - b. regolamentare i profili professionali come segue:
 - i. il responsabile deve aver maturato almeno 20 di ore di formazione in materia di comunicazione istituzionale;
 - ii. gli addetti devono aver maturato almeno 36 mesi di anzianità in attività di sportello al pubblico.
4. In caso di adozione di specifico Regolamento si disapplica quanto previsto dalla contrattazione.

Art. 13 - Indennità Stato Civile e Anagrafe, Elettorale, Tributi e per gli addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico

1. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004 – che introduce la lettera all'art. 21, comma 2, lett. i), 2CCRL 01.08.2002 (importo massimo € 300,00 annui lordi) compete ai lavoratori che rientrano nelle fattispecie già previste dallo stesso art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004, ovverosia dipendenti di categoria B, C e D a cui sono attribuite, con atto formale:
 - a. Qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe;



- b. Qualifiche di Ufficiale elettorale;
 - c. Qualifiche di Responsabile dei tributi;
 - d. Qualifiche di addetto all'Ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - e. Funzioni di Ufficiale giudiziario ai messi notificatori;
 - f. Specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Le indennità di cui sopra non sono riconosciute se al dipendente medesimo o alla dipendente medesima viene riconosciuta l'indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e).
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni; sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992).

Titolo V - CRITERI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 14 - Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
- a. i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"). Istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali e integrativi e dai rispettivi regolamenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c. la retribuzione di risultato per gli incaricati di Posizione Organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - d. specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.



Art. 15 - Costituzione delle risorse per il finanziamento del salario accessorio

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente del Comune di Basiliano, per quanto concerne l'erogazione della produttività e l'attuazione delle progressioni economiche, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per la parte stabile che per la parte variabile, il quale vi provvede entro i termini previsti dalla Contrattazione di Comparto vigente per tempo, e in coerenza con le disposizioni del presente CCDI.

Art. 16 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili di cui al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente del Comune di Basiliano sono utilizzabili per attuare le progressioni economiche orizzontali annuali all'interno delle categorie, nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Qualora tale ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.
3. L'ammontare delle risorse variabili è destinato a incentivare la produttività del personale.

Art. 17 - Regolamenti

1. Il Comune di Basiliano si impegna a rivedere, nel tempo e a seguito di eventuali riforme o disposizioni nazionali o regionali, i Regolamenti in materia.
2. Il Comune di Basiliano applica il sistema di misurazione e valutazione approvati in sede di relazioni sindacali.

Art. 18 - Valutazioni

1. L'art. 39 del C.C.R.L. 7.12.2006 prevede l'obbligo di adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, volte a perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione, e che tali metodologie sono improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, sono oggetto di informazione preventiva e prevedono forme di contraddittorio con i dipendenti.
2. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:



Pag. 12 | 20



- a. materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo a un ottimale attuazione del ciclo della gestione della performance;
 - b. il coinvolgimento degli “attori” interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
 - d. i risultati dell’azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro).
3. La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione, e su metodologie “di servizio” per quanto riguarda la valutazione dell’apporto individuale.
 4. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori, oltre alla verifica dei risultati dell’azione della struttura operativa dell’Ente, avviene in modo da garantire la possibilità di “correzioni” in itinere o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (ove compatibile con gli obiettivi stessi).
 5. Al fine di garantire trasparenza al processo valutativo l’Ente assicura la tempestiva pubblicazione dei dati previsti dall’art. 20, commi 1 e 2, D.Lgs. 33/ 2013, nell’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.
 6. Le modalità di gestione del ciclo della performance sono demandate al Sistema di Valutazione delle Prestazioni per il personale dipendente, i T.P.O. e il Segretario Comunale del Comune di Basiliano, approvato con deliberazione di G.C. nr. 31 del 27.03.2024.

Art. 19 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Gli Enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria per l’erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori, ai sensi dell’art. 86, CCRL 01.08.2002).

Art. 20 - Incentivi antievasione

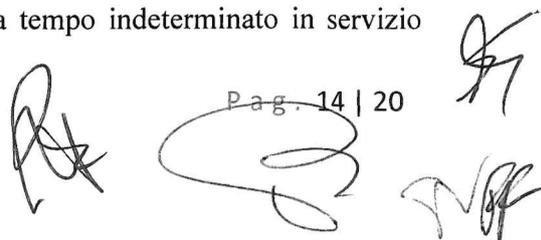
1. In attuazione dell’art. 1, comma 1091, L. 145/2018, il Comune di Basiliano, con apposito



- regolamento, può incentivare il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.
2. Le risorse di cui al comma precedente, qualora costituite, sono ripartite tra il personale impiegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale al Servizio Tributi, specificatamente indicati nel P.I.A.O. o documento di programmazione della performance vigente per tempo.
 3. Le risorse di cui al presente articolo sono considerate al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e sono erogate solo se ricorrono tutti i presupposti previsti dall'art. 1, comma 1091, L. 145/2018.
 4. L'incentivo massimo di cui un dipendente può beneficiare non può superare del 15% il suo trattamento tabellare annuo lordo.
 5. Il Responsabile del Servizio Tributi individua con atto formale il personale coinvolto, specificando il ruolo ricoperto nelle attività di accertamento svolte dall'Ente. Il personale individuato partecipa alla ripartizione degli incentivi, in misura correlata al concreto apporto alle attività di recupero dell'evasione tributaria, valutata dal Responsabile del Servizio Tributi.
 6. Il relativo compenso viene liquidato annualmente, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Eventuali risorse non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali o non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa e non possono essere riportate nel successivo esercizio.
 7. I criteri definiti dal presente articolo dovranno essere recepiti nel regolamento che sarà eventualmente adottato dal Comune di Basiliano e non possono essere derogati.

Art. 21 - Progressione economica all'interno delle categorie

1. Secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), CCRL 19.07.2023, annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene destinata una quota delle risorse stabili del fondo per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle categorie di inquadramento.
2. La quota annua per le progressioni orizzontali può essere destinata sia per categoria che per area di appartenenza e in sede di contrattazione annuale saranno decise le varie modalità.
3. Se nella categoria o nell'area rimane, ai fini della valutazione per la progressione, un unico dipendente progredibile, il comma precedente è disapplicato e si procederà esclusivamente a quota annua onnicomprensiva fra tutti i dipendenti.
4. La progressione economica è riconosciuta quale leva per la valorizzazione selettiva e meritocratica del capitale umano, al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio



presso l'Ente, nel rispetto dei principi generali di cui al D.Lgs. 165/2001, e dell'art. 36, CCRL 07.12.2006.

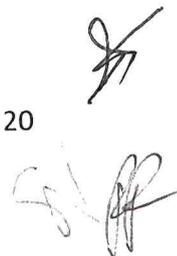
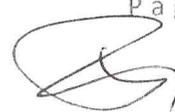
5. I criteri per l'attribuzione economica sono quelli risultanti da quanto previsto nello stesso contratto decentrato integrativo in uno specifico articolo o nei regolamenti in materia adottati, i quali vanno modificati/integrati al fine di adeguarli alla normativa vigente pro tempore.
6. Nel caso in cui si manifesti la necessità di modificare i criteri di cui al punto precedente, le parti condividono fin d'ora che, a semplice richiesta di una di esse, saranno attivate tempestivamente e, comunque, entro 30 giorni relazioni sindacali previste dal CCRL nel tempo vigente.
7. In caso di adozione di specifico Regolamento si disapplica quanto previsto dalla contrattazione.

Art. 22 - Requisiti per la Progressione economica all'interno delle categorie

1. Il presente articolo sarà disapplicato in presenza di un Regolamento in materia adottato dal Comune di Basiliano.
2. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono essere in possesso **contemporaneamente** dei seguenti requisiti:
 - a. aver maturato un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica rivestita all'interno della categoria, e che sia da considerarsi compreso l'anno di attribuzione per il calcolo dell'anzianità nella posizione economica maturata (a titolo esemplificativo, un dipendente o una dipendente che ha beneficiato di progressione economica con decorrenza 01.01.2023 potrà concorrere a una successiva procedura per l'assegnazione della progressione dal 01.01.2025);
 - b. aver maturato un'anzianità di almeno 36 mesi come dipendente pubblico del Comparto Unico FVG (a titolo esemplificativo, un dipendente o una dipendente che ha avuto la prima assunzione nel Comparto Unico FVG con decorrenza 01.01.2023, senza interruzioni, potrà concorrere alla procedura per l'assegnazione della progressione dal 01.01.2026);
 - c. essere dipendente del Comune di Basiliano almeno dal 1° gennaio dell'anno di assegnazione della progressione (a titolo esemplificativo, per le progressioni a valere sull'anno 2024, il dipendente o la dipendente deve risultare assunto presso il Comune di Basiliano almeno dal 01.01.2024);
 - d. non essere incorsi, nell'anno precedente a quello della selezione, in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto (a titolo esemplificativo, per le progressioni con decorrenza dal 01.01.2024, viene considerato l'anno 2023);



Pag. 15 | 20



Art. 25 - Banca delle ore

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate e autorizzate dal Responsabile.
2. I lavoratori hanno facoltà di chiedere, preventivamente all'autorizzazione, che le ore di lavoro straordinario siano loro retribuite ("a pagamento") oppure siano loro riconosciuti equivalenti permessi compensativi ("a recupero"), con pagamento delle sole maggiorazioni per lavoro festivo, notturno o notturno festivo.
3. Il numero di ore che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore "a recupero" non può essere superiore alle **60** all'anno.
4. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Titolo VII - IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 26 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Al fine di verificare la situazione in essere rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e le eventuali criticità, le parti si incontrano periodicamente o su richiesta della RSU o Organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs. 81/2008, l'Ente verifica le nomine dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) e li mette nelle condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.
3. L'RLS ha diritto ai permessi retribuiti già previsti e quantificati dal D.Lgs. 81/2008 al fine di poter svolgere la sua attività di controllo senza impedimento alcuno.

Titolo VIII - NORME ULTERIORI E FINALI

Art. 27 - Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, concorre ai compensi di cui all'art. 7 (Indennità), del presente contratto decentrato.



P a g . 17 | 20



- e. non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio di cui al comma precedente non sono considerate assenze dal servizio esclusivamente: ferie, congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla L. 151/2001, congedi ex L. 104/1992, distacco sindacale e infortuni sul lavoro;
3. La graduatoria è composta da tutte le valutazioni dell'anno precedente e avrà titolo a conseguire la progressione orizzontale il dipendente o la dipendente con una valutazione finale superiore o uguale a 8/10 nell'anno di valutazione.

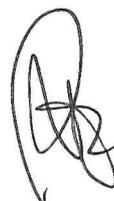
Titolo VI - POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Politiche generali

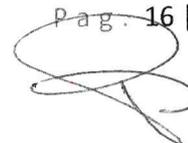
1. I criteri generali su cui si improntano le politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
- a. ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano un'adeguata erogazione dei servizi all'utenza nel rispetto della flessibilità di orario dei dipendenti;
 - b. assicurare e garantire specifiche articolazioni di orario ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
 - c. realizzare i principi di armonizzazione dei tempi lavoro/cura della famiglia, anche con l'introduzione del lavoro agile e del tele-lavoro;
 - d. prevedere che servizi diversi possano avere orari diversi, nel rispetto del principio sancito dal CCRL secondo cui l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio.
2. È vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale in materia di orario di lavoro. Le forme flessibili di orario autorizzate possono essere rivisitate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

Art. 24 - Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 17, comma 1, C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.



Pag. 16 | 20



Art. 28 - Assicurazioni

1. Le parti concordano che, annualmente, devono dare adeguata informazione alle RSU delle polizze stipulate a favore del proprio personale dipendente, indicando la tipologia, i massimali assicurati e il personale interessato.

Art. 29 - Buono pasto (art. 68, CCRL 01.08.2002)

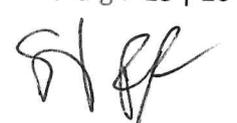
1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 51, comma 2, lett. c), del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, di cui al D.P.R. 917/1986, così come modificato dall'art. 1, comma 16, L. 190/2014, il valore del buono pasto corrisposto dall'Amministrazione è stabilito in € **8,00 (otto) dal 01.01.2025** con le modalità previste dal D.Lgs. 122/2017.
2. Le parti si danno atto che il buono può essere utilizzato anche per l'acquisto presso gli esercizi commerciali che si siano convenzionati con il fornitore aggiudicatario della gara per il servizio sostitutivo della mensa di generi alimentari da consumare durante la pausa pranzo.
3. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 3, comma 8, CCRL 15.10.2018, al di fuori dei turni ordinari, al personale turnista viene attribuito il buono pasto ogni volta che svolga un turno programmato per almeno 7 ore e 12 minuti di servizio, se l'orario in cui è erogata la prestazione di lavoro ricade completamente nella fascia oraria dei pasti.
4. È ammissibile l'erogazione di 1 solo buono pasto al giorno.
5. Per quanto non espressamente dettagliato, si fa riferimento al Regolamento per l'erogazione e l'utilizzo dei buoni pasto elettronici in favore del personale dipendente del Comune di Basiliano vigente per tempo.

Art. 30 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. n), CCRL 19.07.2023)

1. Le parti si riservano di verificare l'applicabilità dell'istituto del welfare integrativo e, in caso positivo, di disciplinare attraverso uno specifico accordo, i criteri generali per l'attivazione di piano di welfare integrativo.



P a g . 18 | 20



Titolo IX - VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 31 - Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
3. La delegazione trattante di parte pubblica, o l'Ufficio competente, convoca le RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie e rappresentative del CCRL per definire il significato della clausola controversa.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 32 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

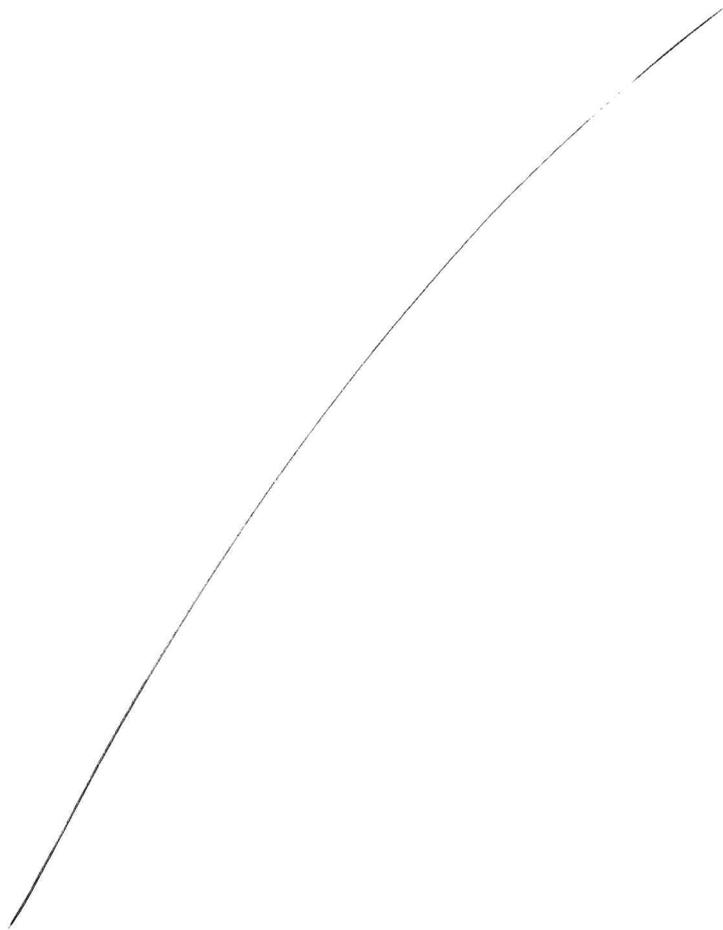
Art. 33 - Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.



2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi si intendono disapplicate.
3. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.





Small, illegible text or markings on the right edge of the page.