



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023/2025

DEFINITIVO

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. 2023-2025, prot. n. 7458 del 05/10/2023 ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ed a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 06.10.2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, triennio 2023-2025, il giorno 18 OTTOBRE 2023 le parti della delegazione trattante hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. per il triennio 2023-2025 per il personale dipendente del Comune di Isola Rizza.

la delegazione di parte datoriale così composta:

- Dott.ssa Votano Eleonora – Segretario Comunale – Presidente;
- Arch. Mondino Veronica – Responsabile del Settore Tecnico – Componente;
- Dott. Manara Riccardo – Responsabile del Settore Finanziario – Componente;

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP.
VALENTINO GERI

OO.SS. Territoriale UIL FPI

OO.SS. Territoriale CISL FP
MURELLI IVAN

OO.SS. Territoriale CSA

R.S.U. Aziendale Michela Beltrame

R.S.U. Aziendale Stefano Zanchi



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 – C.F. 00660940230 – P.I. 01688640232
Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il 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;
 - c) Il 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;
 - d) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato – da ultimo – con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 28/02/2001;
 - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 22 del 29/03/2023.
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, 21/05/2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2025**. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. L'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione di parte datoriale, deve avvenire, entro

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CGIL", "FP", and "VERONA"]



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo trimestre dell'anno.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Esso sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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 essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà entro trenta 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.

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

FP CGIL
Vg

UILFP
P

CICLFP
H



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 - CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali, per il triennio 2023/2025 ammontano a € 5.300,00, di cui il 55% per il 2023, il 31% per il 2024 e il 14% per il 2025, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna annualità nel triennio 2023/2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

tabella A CCNL 16/11/2022			
anno 2023			
AREA	misura annua lorda	n. differenziali attribuibili	risorse
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	0	€ 0,00
Istruttori	€ 750,00	4	€ 2.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	1	€ 400,00
TOTALE		5	€ 2.900,00
anno 2024			
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	0	€ 0,00
Operatori esperti	€ 650,00	0	€ 0,00
TOTALE		1	€ 1.600,00
anno 2025			
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	0	€ 0,00
Istruttori	€ 750,00	0	€ 0,00
Operatori esperti	€ 650,00	1	€ 650,00
TOTALE		1	€ 650,00

B. Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo

CCSO

[Signature]

[Signature]

FP CGIL
[Signature]

UIC FLC
[Signature]

CISL FP
[Signature]



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È ammessa una sola progressione orizzontale nel triennio.

- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non < a 40)	Esperienza professionale (non > a 40)	competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	totale massimo
Funzionari E.Q.	45	40	15	100
Istruttori	45	40	15	100
Operatori esperti	45	40	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Il punteggio massimo sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

CCSA

Si intende l'anzianità 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

FP CGIL
Vg

UILPEL

CISL FP



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 - CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = 2 punti per ogni anno di anzianità e 1 punto per ogni periodo di anzianità uguale o maggiore ai 6 mesi.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i seguenti punteggi: 0,5 punti per ogni ora di formazione.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). I corsi già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicherà il criterio della maggiore età anagrafica.

@cs

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP con
Vgg.

[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 - CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come da articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL si definiscono i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q. pari a € 30.000,00, l'ente destina una quota del 15% della stessa per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato (pari a € 4.500,00) e la parte rimanente (pari a € 25.500,00) è destinata all'erogazione della retribuzione di posizione;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono attribuite nel rispetto del sistema di valutazione delle performance vigente.

Art. 7 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, è pari a 36;

Art. 8 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) possibilità di anticipare o posticipare di 60 minuti, l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi, in accordo con il responsabile di servizio;

b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

c) sono esclusi i dipendenti che devono garantire servizi pubblici essenziali;

e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

FP CGIL
Vgr

UILFPL

CRA

CSL FP
H



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 – C.F. 00660940230 – P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

2. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 9 - Quantificazione delle risorse

1. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n. 125 del 06/07/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 43.086,41.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 10 - Strumenti di premialità

1. Sono attivi i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022);
- d) indennità di turno (art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000);
- e) indennità per specifiche responsabilità (art 84 del CCNL 16.11.2022);
- f) indennità di funzione e di servizio esterno (art. 97 e art. 100 del CCNL 16.11.2022);

FP CGIL
Vg

CISL FP
JP



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

g) compensi ISTAT (art. 70-ter del CCNL 21.05.2018);

h) compensi ai messi notificatori, esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000, per un importo pari al 90% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria;

i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare (art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022).

Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 51 del 29/06/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono ripartite come di seguito specificato:

Distribuzione Fondo risorse contrattazione integrativa anno 2023

TOTALE FONDO	43.086,41
Risorse stabili	34.459,77
Importi utilizzati per le progressioni economiche in atto	16.253,41
Importo utilizzato per indennità di comparto quota B e C	4.531,18
Differenziale storico relativo al nuovo ordinamento professionale	2.784,50
Nuove PEO da luglio 2023	2.900,00
Indennità di procedimento	3.600,00
Indennità condizioni di lavoro	1.100,00
Indennità di turno	1.400,00
Indennità per servizi esterni	100,00
Progetti e performance	10.417,32

Risorse non soggette al limite del tetto del fondo

art. 54 del CCNL del 14.09.2000	300,00
Economie lavoro straordinario	2.117,70
Fondo lavoro straordinario	2.634,71
Incentivi per funzioni tecniche	30.000,00
Incentivi per accertamento tributi	7.500,00
compensi ISTAT (2025)	3.000,00

Art. 12 - Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale.



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 - CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo in base al contributo individuale di ciascuno dipendente, al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
3. Le risorse destinate alla performance individuale, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO.
4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno, il punteggio totale verrà opportunamente proporzionato.
6. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

1. È corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) implicanti il maneggio di valori.

FP CGIL

UILFPL

CISL FP



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 - CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

2. Le indennità sono erogate proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed erogate mensilmente entro i seguenti valori:

Condizione di lavoro	Importo al giorno
personale esposto a rischio (uso di macchinari articolati e prodotti chimici)	€ 2,00
personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con specifico provvedimento. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ). Rientrano in questa fattispecie:

1. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (€ 600);

2. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi previo provvedimento di nomina da parte del responsabile del settore (da € 600 a € 1.200);

b) L'importo complessivo pari a € 3.600 destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con accordo tra i funzionari titolari di incarichi di EQ.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

4. Le indennità possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate mensilmente.

Art. 15 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);

b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);

c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);

FP COIL
VGP

ULFPZ
FP
VGP

@CSA

CISA FP
FP



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Per l'anno 2023 e 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 30.000,00
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 7.500,00
Totale		€ 37.500,00

4. Per l'anno 2025, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 30.000,00
Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 7.500,00
compensi ISTAT	Art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 3.000,00
totale		€ 40.500,00

Art. 16 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. Gli oneri relativi alle attività tecniche sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.
2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, gli incentivi sono in misura pari al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento.
3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono attività di sostegno alla procedura. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'ente.
4. L'incentivo è corrisposto dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente.

FR-CGIL

UILRIL

CISL FR



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

5. Il 20 per cento delle risorse finanziarie di cui al comma 2 è destinato all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione e di formazione per il personale tecnico.
6. La ripartizione del fondo avverrà nel rispetto di apposita regolamentazione.

Art. 17 - Incentivi per accertamento tributi

1. Il personale beneficiario è quello cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI e altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi.
2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nel rispetto degli art. 5 del regolamento comunale, vigente, per l'erogazione degli incentivi per il recupero delle entrate tributarie.

Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Si ricorda che l'articolo 208 del Codice della Strada (D. Lgs. 30 aprile 1992, n. 258 e s.m.i), così come modificato dalla legge n. 120 del 29/07/2010, dispone al 4° comma che una quota pari al 50% dei proventi spettanti agli enti competenti diversi dallo Stato per violazione del Codice della Strada è destinata:
 - a) in misura non inferiore a un quarto della quota a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, di messa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'Ente;
 - b) in misura non inferiore a un quarto della quota al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di Polizia Municipale di cui alla lettera d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12 dello stesso Codice;
 - c) ad altre finalità volte al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale, alla redazione dei piani di cui all'art. 36 C.d.S., a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e

FP CGIL
VIGIA

UILFPL

C/SL F
JF



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 - C.F. 00660940230 - P.I. 01688640232

Tel. (045) 7135022 pec. ragioneria.isolarizza@legalmail.it

ciclisti, allo svolgimento da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12 C.d.S. (tra cui è compreso quello della Polizia Municipale), alle misure di cui al comma 5-bis dell'art. 208 e a interventi a favore della mobilità ciclistica.

2. Con la sottoscrizione del presente accordo si prende atto che le modalità di gestione della quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada per misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Municipale, in applicazione dell'art. 56 quater del CCNL 21/05/2018, sono quelle concordate in sede di "Accordo per L' attivazione e la gestione del fondo di previdenza complementare" del Servizio Associato Di Polizia Locale Media Pianura Veronese Distretto Vr 5 C, redatto previo confronto con la Conferenza dei Sindaci dei Comuni di Angiari - Bovolone - Concamarise - Nogara - Oppeano - Palù – Roverchiara - Salizzole e l'Unione Comuni Destra Adige.
3. L'Amministrazione provvederà, pertanto, a stanziare le risorse finalizzate al suddetto trattamento previdenziale integrativo, nei limiti e con le modalità indicate nel suddetto accordo e nel rispetto dei vincoli in materia di spesa del personale.

Art. 19 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:
 - servizio esterno diurno + € 1,30 (Importo giornaliero)
 - servizio esterno notturno o festivo + € 3,00 (Importo giornaliero)
 - servizio esterno notturno e festivo + € 4,00 (Importo giornaliero)

Art. 20 - Welfare integrativo

1. Il Comune di Isola Rizza intende investire in misure di natura assistenziale e/o sociale per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia in ottica di un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. L'amministrazione si riserva di valutare e disciplinare i nuovi istituti come da art. 82 del CCNL 2019-2021.

FP CGIL

CISE RP