



AUTORITÀ DI BACINO LACUALE DEI LAGHI MAGGIORE, COMABBIO, MONATE E VARESE

Provincia di Varese

Via Martiri della Libertà, 11 - 21014 Laveno Mombello (VA)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023 - 2025 - PARTE ECONOMICA 2023

Il giorno 25 del mese di ottobre dell'anno **duemilaventitre**, alle ore **17.30** presso la sede dell'Autorità di Bacino lacuale dei laghi Maggiore - Comabbio - Monate - Varese si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale.

1. COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica, nominata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 05.09.2006:

Il Presidente: Dott. Bruno BRESCLANI

Parte sindacale:

Geom. Daniele BALDIN

Richiamate le vigenti disposizioni del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Enti Locali sottoscritto in data 16.12.2022 e le disposizioni di legge in materia relative, tra l'altro, alla regolare costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della Produttività;

Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge, che intervengano successivamente e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Si dà inoltre atto che il C.C.I.D. va interpretato in modo coordinato con i principi fondamentali, le vigenti disposizioni normative e regolamentari, nonché le clausole contenute nei CC.NN.LL. di comparto.

Premesso che:

- con deliberazione dell'assemblea n. 12 del 17.12.2022, è stato approvato il Bilancio di previsione anno 2023-2025 e piano delle attività 2023-2025;
- con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 33 del 17.12.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2023;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 6 luglio 2022 è stato, tra l'altro, aggiornato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, validato dal Nucleo di Valutazione;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 17 dicembre 2011 è stato approvato il Sistema Premiale, validato dal Nucleo di Valutazione;
- con determinazione del Direttore n. 271 del 24 agosto 2023, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa per l'anno 2023;

Ciò premesso e motivato, sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte Economica 2023, come segue:

2. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'ente Autorità di Bacino Lacuale dei laghi Maggiore - Comabbio - Monate - Varese con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando o distaccato presso l'Amministrazione, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale salvo che:

- a. per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- b. per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I., per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

A richiesta di una delle parti può attivarsi la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI.

UTILIZZO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 17 DEL C.C.N.L.?????

A) Progressioni orizzontali - progressioni economiche all'interno delle aree - *differenziali stipendiali* (art. 14 CCNL 16/11/2022)

La quota del fondo da riservare a tale istituto ammonta ad €. 7.765,94= per l'anno 2023. Le parti stabiliscono che le somme eventualmente non attribuite costituiranno aumento del fondo destinato al raggiungimento degli obiettivi generali di PEG.

Le parti prendono atto che il maggior importo tabellare derivante dalla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Enti Locali sottoscritto in data 16.11.2022 grava sul bilancio dell'Ente.

Le parti prendono atto che nell'anno 2023 non si darà applicazione all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (*differenziali stipendiali*).

B) Compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 80 CCNL 16/11/2022)

Per l'anno 2023 ai dipendenti, con esclusione delle elevate qualificazioni, quali compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi - performance individuale si destina la quota presuntiva pari ad €. 4.580,56= da attribuirsi secondo quanto disciplinato dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, validato dal Nucleo di Valutazione ed aggiornato con atto del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 6 luglio 2022 ed al sistema premiale approvato con atto del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 17 dicembre 2011 e ugualmente validato dal Nucleo di Valutazione, richiamati in premessa.

C) Attività implicanti maneggio valori e denaro - art. 84 bis CCNL 16/11/2022 (art. 70-bis comma 1 lettera c) CCNL 21.05.2018

Per quanto attiene l'art. 70-bis "Indennità condizioni di lavoro" del C.C.N.L. 21.5.2018 ed in particolare per le attività di maneggio denaro di cui al comma 1 lettera c) del succitato art. 70-bis, le parti convengono una indennità giornaliera proporzionata al valore maneggiato quantificata per quanto concerne l'Economia Comunale in €. 1,00= (pari a circa €. 250,00= annui presunti).

3. CRITERI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale saranno opportunamente valutate, da parte del Direttore, particolari e specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione del turno pomeridiano.

4. LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2023 il fondo destinato al finanziamento dello straordinario, ex art. 14, CCNL 01/04/99 ammonta ad €. 2.000,000=/annue. Il limite massimo annuo è determinato in 100 ore/dipendente.

Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività o per fronteggiare eventi eccezionali. Gli eventuali incrementi saranno valutati preventivamente alla loro effettuazione.

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sarà annualmente individuato nel rispetto dell'art. 14 CCNL 01/04/99.

Il fondo sarà utilizzato per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e/o di copertura dell'orario di lavoro.

Fatto salvo il diritto alla retribuzione delle ore straordinarie a domanda, il dipendente, potrà recuperare le ore di straordinario entro 30 giorni dall'effettuazione delle stesse.

Le prestazioni straordinarie giornaliere inferiori a trenta minuti non verranno rilevate agli effetti della liquidazione dello straordinario.

5. FLESSIBILITÀ ORARIO

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene disciplinata la flessibilità oraria che consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, della giornata lavorativa con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;

La fascia di flessibilità è dalle 7.30 alle 8.30: entrata dalle 7.30 fino alle 8.30 con conseguente uscita anticipata/posticipata nella misura della flessibilità utilizzata nell'arco della giornata.

Non è mai consentito l'utilizzo della flessibilità nelle fasce orarie di apertura al pubblico.

6 PAUSA

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a deve beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
- c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
- d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

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.

7. MENSA

Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL, è chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, con una pausa non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.

Il buono pasto viene erogato nel caso di effettivo rientro lavorativo e per una prestazione lavorativa minima resa nelle ore pomeridiane pari a 3 ore.

Qualora sia necessario garantire la presenza in servizio anche in orario serale, in aggiunta alla propria prestazione lavorativa può essere concesso il buono pasto con le stesse modalità di cui ai commi 1 e 2.

A decorrere dall'anno 2024 l'autorità si impegna ad acquistare buoni pasto per un valore nominale di €. 7,00 euro.

Nelle more dell'attivazione dei ticket si proseguirà con le consuete modalità, ovvero: il dipendente può usufruire del servizio, recandosi presso gli esercizi pubblici locali compresi bar e paninoteche. L'Amministrazione garantirà, in ogni caso, il rimborso del corrispettivo pagato dal dipendente nel limite massimo di €. 5,29=, di un solo scontrino fiscale in chiaro o con l'indicazione di quanto consumato esclusivamente se controfirmati dal dipendente. Sono rimborsabili nella stessa misura anche gli acquisiti fatti dal dipendente presso supermercati o altro esercizio commerciale, purché lo scontrino si riferisca a beni commestibili riconducibili al consumo del pasto e abbia la data della giornata in cui spetta il rimborso.

La richiesta di rimborso, con le ricevute indicate e controfirmata dal dipendente, dovrà essere trasmessa al Responsabile del Servizio Finanziario entro il giorno 5 di ogni mese utilizzando lo stampato allegato.

Letto, confermato, sottoscritto.

Parte pubblica:

Il Presidente della delegazione:

Dott. BRESCIANI Bruno

Parte sindacale:

Il dipendente:

Geom. Daniele BALDIN



Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa