



Città di Battipaglia

Provincia di Salerno

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2024

Ipotesi sottoscritta in data _____

Delibera G.C. di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva n. _____ del _____

Sottoscrizione definitiva in data _____

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Battipaglia.
2. L'articolo 2 riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2024 ed ha per oggetto i criteri di ripartizione, tra le diverse modalità di utilizzo, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del fondo risorse decentrate anno 2024.
3. Per quanto non previsto o modificato dal presente contratto, le parti richiamano il contenuto del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 del 21 dicembre 2023, nonché dell'accordo stipulato in pari data ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2019/2021.

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per il Fondo risorse decentrate anno 2024

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2024 in € **1.185.112,28**.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono indicate al netto della quota accantonata di € 83.301,72, conseguente a rilievi formalizzati dal MEF con nota prot. 27916 del 03.04.2024, in sede di verifica ispettiva disposta nei confronti del Comune di Battipaglia. La somma accantonata, analiticamente descritta nella determina dirigenziale di costituzione del fondo 2024 (n. 776 del 05.06.2024 rettificata con D.D. n. 1378 del 07.10.2024) potrà essere oggetto di utilizzo nel caso di superamento dei rilievi formulati dagli Ispettori. Nel caso di superamento dei rilievi, la quota accantonata confluirà per il 60% nella performance individuale e per il 40% nella performance organizzativa
3. Le risorse disponibili sono destinate agli utilizzi riportati nella tabella "A" allegata al presente contratto.

Art. 3 - Progressioni economiche all'interno delle aree

L'articolo 5 (Progressioni tra le aree) del CCI 21 dicembre 2023 è sostituito dal seguente:

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

3.1 - Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono indicate nella Tabella A allegata al presente CCI. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini ed albi professionali (art. 102 CCNL) sono attinte dal fondo delle risorse decentrate.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili negli anni 2023 e 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, indipendentemente dalla presentazione della domanda. Per l'anno 2025, il numero di differenziali viene stabilito in sede di contrattazione integrativa per detto anno.

3.2 Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi due anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- 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;

3.3 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:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno dell'area</i>			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	65	35	100
Funzionari E.Q.	70	30	100

3.4 - Criteri specifici di valutazione per predisporre le graduatorie

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza 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, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni della performance individuale sono espresse in centesimi. Laddove il sistema di valutazione vigente nel triennio di riferimento non preveda il punteggio della performance individuale espresso in centesimi, esso comunque viene ricalcolato in centesimi. Alla media aritmetica dei punteggi conseguiti, vengono applicati i seguenti coefficienti:

- 0,60 per l'area degli operatori e per l'area degli operatori esperti;
- 0,65 per l'area degli istruttori
- 0,70 per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

B. Esperienza professionale

Si considera 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 del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. In sede di prima applicazione dell'istituto, si tiene conto dell'anzianità complessivamente maturata dal lavoratore. A regime, si terrà conto esclusivamente dell'anzianità maturata a far data dall'ultima attribuzione del differenziale stipendiale.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito come segue:
Numero mesi di anzianità x 0,198412, fino ad un massimo di 504 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applicano i seguenti coefficienti:

- 0,40 per l'area degli operatori e per l'area degli operatori esperti;
- 0,35 per l'area degli istruttori;
- 0,30 per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

3.5 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

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

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle

competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale e per ciascuna Struttura organizzativa di massima dimensione, con riferimento alla macrostruttura vigente alla data di sottoscrizione del presente CCI. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

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

3.6 - Criteri residuali

Fermo restando il rispetto della percentuale massima del 50% degli aventi diritto, da calcolarsi a livello di Ente, nel caso in cui dalle graduatorie risulti un numero di beneficiari inferiore a predetta percentuale, il differenziale – fino al raggiungimento di predetta soglia - verrà attribuito:

- a) a quei dipendenti che non potrebbero accedervi per essere unici aventi diritto per area contrattuale e per ciascuna struttura di massima dimensione;
- b) applicando l'arrotondamento per eccesso nelle graduatorie in cui la percentuale del 50% generi dei decimali.

Nel caso in cui il numero di dipendenti che versino nelle predette condizioni sia superiore al numero di differenziali attribuibili ai sensi del presente comma, si formeranno, per essi, separate graduatorie per area professionale a livello di Ente. In caso di parità di punteggio verranno applicati, per ciascuna area professionale, i criteri di precedenza recati dal comma precedente. Il presente comma trova applicazione anche per le procedure attivate dall'anno 2023.

Art. 4 - Reperibilità

1. L'art. 10 (Reperibilità) del CCI 21 dicembre 2023 è così sostituito:

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:

- a. Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;**
- b. Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;**
- c. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;**

- d. *Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;*
- e. *Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;*
- f. *Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;*
- g. *soppressa.*

2. *Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.*

3. *Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*

4. *Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.*

5. *Le aree di attività e le unità di personale impegnate nei servizi di reperibilità sono riportate nel regolamento approvato con delibera della G.C. n. 210 del 21.07.2005, nel testo risultante dalle modifiche approvate con delibera G.C. n. 212 del 20.09.2024.*

6. *Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.*

7. *Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono riportate nella Tabella "A" allegata al presente contratto."*

Art. 5 - Servizio mensa e buono pasto

1. Le parti richiamano la disciplina contenuta nel regolamento **allegato "B"** al presente contratto integrativo.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

2. Il comma 11 dell'art. 22 (Indennità condizioni di lavoro) del CCI 21 dicembre 2023 è così sostituito:

"11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata a:

- a. euro 1,50 giornalieri per le attività disagiate;**
- b. euro 1,50 giornalieri per le attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;**
- b. euro 1,00 giornalieri, per le attività implicanti maneggio valori di cassa di importo medio mensile <= € 1.000,00**
- c. euro 1,50 giornalieri, per le attività implicanti maneggio valori di cassa di importo medio mensile superiore a € 1.000,00"**

Art. 6 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. L'articolo 24 (Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge) del CCI 21 dicembre 2023 è così sostituito:

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

- a) *incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);*
 - 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);*
 - d) *compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);*
 - e) *compensi per la difesa nei giudizi tributari (art. 15, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 546/1992)*
 - f) *trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;*
 - g) *trattamento economico accessorio del personale impegnato nell'attività "SGAte", secondo apposita disciplina che sarà approvata dall'Ente.*
2. *Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:*
- a. *proventi da sponsorizzazioni;*
 - b. *proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
 - c. *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
3. *I compensi previsti dal presente articolo vengono erogati con atti, rispettivamente, dei seguenti Dirigenti:*

<i>Compenso</i>	<i>Dirigente competente</i>
<i>a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);</i>	<i>Dirigente competente in relazione al contratto pubblico</i>
<i>b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018), conformemente al regolamento approvato con D.G.C. n. 224 del 03/12/2020, nel testo riportante le modifiche apportate con il presente contratto integrativo, come da allegato "C")</i>	<i>Dirigente competente in materia di personale</i>
<i>c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);</i>	<i>Dirigente Avvocatura</i>
<i>d) Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);</i>	<i>Dirigente competente ai sensi del regolamento comunale vigente</i>
<i>e) compensi per la difesa nei giudizi tributari (art. 15, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 546/1992, conformemente al regolamento approvato con D.G.C. n. 225 del 09.10.2024);</i>	<i>Dirigente del Servizio Personale, previa presentazione di note specifiche redatte per ciascun giudizio</i>
<i>f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;</i>	<i>Dirigente Avvocatura</i>
<i>g) trattamento economico accessorio del personale impegnato nell'attività "SGAte" (Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle tariffe energetiche), secondo apposita disciplina che sarà approvata dall'Ente.</i>	<i>Dirigente Avvocatura</i>

4. *Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.*
5. *Le risorse per i compensi di cui al presente articolo sono quantificate nell'importo presunto indicato nella tabella "A" allegata al presente contratto."*

Art. 7 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

1. L'articolo 26 (Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate) del CCI 21 dicembre 2023 è così sostituito:
"1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019), le parti fanno espresso richiamo al regolamento incentivi settore tributi approvato con deliberazione G.C. n. 224 del 03.12.2020, nel testo riportante le modifiche apportate con il presente contratto integrativo, come da allegato "C"."

Art. 8 - Incentivi per atti di notifica

1. All'articolo 27 (Incentivi per atti di notifica), comma 1, del CCI 21 dicembre 2023 le parole "o di altra pubblica amministrazione" sono soppresse.

Art. 9 - Indennità di servizio esterno

1. All'articolo 30 (Indennità di servizio esterno) del CCI 21 dicembre 2023 sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) Al comma 4, l'ultimo periodo è soppresso;
 - b) Il comma 5 è sostituito dal seguente:

"5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con periodicità annuale, mediante determinazione del Dirigente responsabile in materia di risorse umane, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni."

TABELLA A - DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE NON VINCOLATE anno 2024

<i>Strumenti di premialità</i>	<i>Importo</i>
a) premi correlati alla performance organizzativa	78.580,50
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	117.870,76
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)	7.500,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000, di cui:	123.500,00
d1) indennità di turno	83.500,00
d2) indennità di reperibilità	40.000,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	25.000,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022, di cui:	19.500,00
f1) indennità di funzione	7.500,00
f2) indennità di servizio esterno	12.000,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, di cui:	308.100,00
g1) incentivi funz. tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 45 D.Lgs. n. 36/2023)	100.000,00
g2) incentivi accertamento IMU e TARI (art. 1, c, 1091, della L. n. 145/2018);	93.100,00
g3) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);	10.000,00
g4) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);	30.000,00
g5) compensi per la difesa nei giudizi tributari (art. 15, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 546/1992);	5.000,00
g6)incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.	30.000,00
g7) tratt. economico accessorio personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97	10.000,00
g8) tratt. economico accessorio personale impegnato in attività "S-GATE"	30.000,00
h) compensi ai messi comunali	2.000,00
i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	50.200,00
Totale risorse decentrate non vincolate A)	732.251,26

RISORSE VINCOLATE	
Progressioni orizzontali storicizzate	350.000,00
Indennità di comparto gravante sul fondo	80.000,00
Differenze tra gli incrementi a regime delle posizioni economiche	22.861,02
Totale risorse vincolate B)	452.861,02

Totale fondo 2024 utilizzato (A+B)	1.185.112,28
---	---------------------

Accantonamento provvisorio derivante da rilievi MEF in sede ispettiva, di cui:	83.301,72
Accantonamento provvisorio fondo straordinario 2018	45.000,00
Recupero eccedenza fondo 2018 rispetto al limite art. 23, comma 2, Dlgs. N. 75/2017	19.150,86
Recupero eccedenza fondo 2024 rispetto al limite art. 23, comma 2, Dlgs. N. 75/2017	19.150,86



Città di Battipaglia

Provincia di Salerno

Allegato "B"

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE
DEI BUONI PASTO**

Approvato con delibera G.C. n. del

Sommario

Art. 1 - Principi Generali	3
Art. 2 – Servizio sostitutivo di mensa	3
Art. 3 - Condizioni per il diritto al buono pasto	3
Art. 4 – Buoni pasto erogabili	4
Art. 5- Assegnazione del buono pasto ordinario	4
Art. 6 - Assegnazione del buono pasto straordinario	5
Art. 7- Attribuzione del buono pasto al personale Dirigente	5
Art. 8 - Attribuzione del buono pasto al personale in caso di consultazioni elettorali	5
Art. 9 - Erogazione del buono	5
Art.10 - Disposizioni finali.....	6

Art. 1 - Principi Generali

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di erogazione del servizio sostitutivo della mensa in favore dei dipendenti del Comune di Battipaglia, così come disciplinato dalla normativa contrattuale vigente, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del Comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021, e dell'art. 16, del Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025 del 21 dicembre 2023 per il personale non dirigente del Comune di Battipaglia.
2. Il Comune di Battipaglia, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale in servizio a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché al personale comandato o assegnato temporaneamente presso l'Ente, salvo diverso accordo fra gli Enti, il servizio sostitutivo di mensa aziendale erogato sotto forma di buono pasto elettronico, in base a quanto indicato nel presente regolamento.
3. Il presente regolamento disciplina l'erogazione del servizio sostitutivo anche al Segretario Generale, a norma dell'art. 51 del CCNL del 16 maggio 2001, nonché ai Dirigenti dell'Ente, ai sensi degli articoli 33 e 34 del CCNL del 23 dicembre 1999.

Art. 2 – Servizio sostitutivo di mensa

1. Per servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto si intende la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti alimentari pronti per il consumo effettuate dagli esercenti appositamente convenzionati con il fornitore del servizio.

Art. 3 - Condizioni per il diritto al buono pasto

1. Salvo casi particolari specificati nei successivi articoli, l'erogazione giornaliera del buono pasto al personale dipendente, non Dirigente, in sostituzione del servizio di mensa, è subordinata alla ricorrenza di tutte le seguenti condizioni:
 - a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
 - b) deve prestare attività lavorativa al mattino, effettuare la pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e proseguire l'attività lavorativa al pomeriggio per almeno novanta minuti;
 - c) deve prestare effettiva attività lavorativa nella giornata per almeno sette ore complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
 - d) la consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro e la pausa deve avere una durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 90 minuti, salvo quanto previsto dal successivo articolo 4; al di fuori di tali casi, il buono pasto non potrà essere assegnato.
2. E' esclusa la possibilità di riconoscere più di un buono pasto al giorno anche nel caso in cui l'attività lavorativa si protragga in ore serali e notturne. Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dal sistema di rilevazione delle presenze. Non saranno attribuiti buoni pasto a chiunque non abbia correttamente adempiuto alle operazioni di timbratura del badge, salvo giustificata del Dirigente del Settore.
3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero di rientri pomeridiani non effettuati e recupero di permessi brevi.
4. Non concorrono al completamento dell'orario minimo di lavoro utile al riconoscimento del buono pasto, di cui all'art. 3 lett. c), i sottoindicati permessi ad ore, in quanto tali periodi sono retribuiti ma non considerati ore effettivamente lavorate agli effetti della durata del lavoro:

- a) riposi giornalieri (ex allattamento art. 39 del D. lgs. n. 151/2001 e s.m.i.);
 - b) permessi sindacali per lo svolgimento del mandato;
 - c) permessi sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari, nazionali, regionali, provinciali e territoriali
 - d) permessi L. n. 104/92;
 - e) permessi artt. 41 e 44 CCNL 16 novembre 2022.
5. Il dipendente ha diritto al buono pasto per le trasferte di durata inferiore alle otto ore; per le trasferte di durata superiore, può richiedere il rimborso della spesa sostenuta per il/i pasto/i nella misura fissata dalla contrattazione nazionale vigente.
6. L'erogazione del buono pasto non spetta ai dipendenti che partecipano a corsi di formazione per i quali l'Ente sostiene costi per la partecipazione comprensivi della fruizione del pranzo.

Art. 4 – Buoni pasto erogabili

1. Il limite annuale di buoni pasto erogabili ad ogni dipendente del Comune di Battipaglia, non EQ, e non Dirigente, è fissato in complessivi n. 120 buoni.
2. Il limite annuale di buoni pasto erogabili al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai Dirigenti e al Segretario Generale è fissato in complessivi n. 220 buoni.

Art. 5- Assegnazione del buono pasto ordinario

1. Il personale che non opera in turno soggetto ad articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali con due rientri pomeridiani, può usufruire di un buono pasto per ogni giornata con rientro pomeridiano ordinario, nel rispetto delle condizioni indicate all'art. 3 lettere a), b), c) e d).
2. Al personale individuato nel vigente CCI ai sensi dell'art. 35 co. 10 del CCNL 16 novembre 2022, autorizzato ad effettuare una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 10 minuti, anche alla fine o inizio di ciascun turno, al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, è attribuito il buono pasto, in presenza delle seguenti condizioni:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, a condizione che vengano svolte almeno 6 ore di lavoro;
 - b) area della vigilanza, in relazione a particolari tipologie di servizio, individuate dal Comandante della Polizia Municipale. Fermo restando il limite di cui al precedente articolo 4, costituiscono, a titolo esemplificativo, tipologie di servizio per le quali è possibile erogare il buono pasto:
 - b1) il servizio esterno prestato presso gli istituti scolastici, per la vigilanza e assistenza ai minori;
 - b2) il servizio esterno prestato di pomeriggio, con prosecuzione nelle ore serali.Per le predette tipologie di servizio deve essere garantita l'attività lavorativa nella giornata per almeno sei ore complessive, escluso il tempo della pausa pranzo.
 - c) addetti al servizio di trasporto scolastico, al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 3, lettere a) e c).

Art. 6 - Assegnazione del buono pasto straordinario

1. Il personale che non opera in turno che per motivate esigenze di servizio è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario per almeno novanta minuti in un giorno non previsto per il rientro pomeridiano, può usufruire di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato dal precedente articolo 3.
2. In assenza di autorizzazione a svolgere lavoro straordinario il buono pasto non può essere attribuito.

Art. 7- Attribuzione del buono pasto al personale Dirigente

1. I Dirigenti ed il Segretario Generale hanno diritto ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, purché la presenza in servizio sia stata regolarmente registrata dal sistema di rilevazione delle presenze - mediante almeno una timbratura in uscita dopo le ore 16:00 - e si sia garantita attività lavorativa nella giornata per almeno sette ore complessive.
2. Il numero di buoni pasto maturati dovrà essere comunicato dagli stessi dirigenti e dal segretario generale con cadenza bimestrale all'ufficio del personale.

Art. 8 - Attribuzione del buono pasto al personale in caso di consultazioni elettorali

1. Al personale impegnato nelle attività di consultazioni elettorali svolto in regime di lavoro straordinario elettorale, soltanto per il periodo autorizzato, viene attribuito il buono pasto, nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b), c) e d) dell'art. 3 del presente regolamento. I ticket pasto così attribuiti non rientrano nel computo dell'art. 4 del presente regolamento.
2. E' esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche nel caso in cui l'attività di straordinario elettorale si protragga in ore serali e notturne.

Art. 9 - Erogazione del buono

1. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 7,00 pari al valore massimo previsto dall'art. 5 comma 7 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 135.
2. I buoni pasto sono erogati in modalità elettronica. Sono precaricati su tessere fisiche da inserire nel POS, fruibili anche mediante app direttamente dallo smartphone.
3. La quantificazione dei buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata da ciascun dirigente in base al sistema di rilevazione delle presenze, provvedendo a trasmettere appositi elenchi all'ufficio del personale. In mancanza dei dati, il dirigente potrà richiedere al lavoratore di dichiarare, con le modalità di cui al DPR 445/2000, il numero dei buoni pasto per cui ha maturato il diritto nel corso del mese di riferimento.
4. I buoni pasto spettanti, sono distribuiti con cadenza bimestrale entro il primo mese successivo al bimestre di maturazione del diritto alla loro ricezione.
5. Una volta erogati, i buoni entrano nella piena disponibilità del dipendente e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto o lo smarrimento della tessera, non danno diritto ad altra erogazione. In ogni caso, in caso di furto o smarrimento della tessera, che costituisce il

supporto dei buoni pasto elettronici, il titolare deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio finanziario, affinché provveda a bloccarne l'utilizzo.

6. I buoni pasto:
 - a) non sono cedibili, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare;
 - b) sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale;
 - c) possono essere utilizzati soltanto presso gli esercizi abilitati;
 - d) sono assoggettati alle norme fiscali e previdenziali vigenti al momento del loro acquisto o utilizzo.
7. I buoni sono spendibili fino alla data di scadenza indicata. Dopo tale termine non potranno più essere spesi. Eventuali rinnovi o riemissioni dei ticket scaduti potranno avvenire secondo le modalità stabilite dal fornitore.

Art.10 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal vigente Regolamento si fa rinvio ai contratti collettivi di lavoro vigenti.



CITTÀ DI BATTIPAGLIA

(Provincia di Salerno)

Medaglia d'argento al merito civile

SETTORE FINANZIARIO

Piazza Aldo Moro - 84091 Battipaglia (SA) - Tel. 0828/677876

PEC: protocollo@pec.comune.battipaglia.sa.it

Battipaglia, 20/09/2024

Al Segretario Generale
Dr. Vincenzo Maiorino

E, p.c. Al Dirigente Settore Amministrativo
Dott.ssa Anna Pannullo

Oggetto: Regolamento incentivi settore tributi - Trasmissione.

Facendo seguito alla nota prot.n. 72523 del 12/09/2024 si trasmette, allegato alla presente, il regolamento di cui all'oggetto come ulteriormente modificato.

Tanto al fine di procedere all'informazione alle OO.SS., ai sensi dell'art. 4 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022.

Distinti saluti

Il Dirigente
Giuliano Caso

INDICE

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento

Articolo 2 - Costituzione del Fondo

Articolo 3 - Destinazione del Fondo

Articolo 4 - Trattamento accessorio

Articolo 5 - Entrata in vigore

Articolo 1 Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Tributi a partire dall'esercizio 2019.

Articolo 2 Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, **in conto competenza**, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento.

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu, e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 Destinazione del Fondo

1. Il fondo, come costituito ai sensi del precedente articolo, è destinato, per il 20% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e, per il restante 80%, al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente.

~~La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su~~

~~proposta del dirigente del Settore Tributi, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Settore Tributi.~~

Articolo 4 **Trattamento accessorio**

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Tributi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.
2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Tributi vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato, con apposita determinazione dirigenziale. **Il personale coinvolto può essere, altresì, individuato con provvedimenti formali di assegnazione di incarico.**
5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del Rendiconto della gestione e della validazione della Relazione sulla performance.
6. **La liquidazione delle quote da attribuire ai dipendenti, a titolo di trattamento accessorio, è effettuata dal Dirigente del Servizio Personale, sulla base di apposita attestazione del Dirigente del Servizio Tributi. La liquidazione da attribuire al Dirigente del Servizio Tributi sarà effettuata dal Dirigente del Servizio Personale sulla base di apposita attestazione validata dal Nucleo di Valutazione.**
7. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 **Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dalla data di approvazione.
2. **Il presente regolamento, come modificato, si applica alle liquidazioni del trattamento accessorio del Servizio Tributi, a partire dalle risorse previste nei fondi 2024.**