

COMUNE DI ARCUGNANO
PROVINCIA DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI ARCUGNANO PER IL TRIENNIO 2019-2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2019.**

Il giorno 10 del mese di dicembre dell'anno 2019, alle ore 14.30 presso la sede del Comune di Arcugnano ha luogo l'incontro tra:

- Delegazione di parte pubblica:

Presidente – dott. Massimo Candia – Segretario comunale

P ☒ A []

Componente – Massimo Pinaffo – Responsabile area economico-finanziaria
(con funzioni di segretario verbalizzante)

P ☒ A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale FP CGIL Mantiero Andrea

P [] A ☒

OO.SS. Territoriale CISL FP Lanaro Renato

P [] A ☒

OO.SS. Territoriale UIL FPL Paggin Carola

P ☒ A []

OO.SS. Territoriale CSA Autonomie Locali

P [] A ☒

R.S.U. Aziendale Bedin Paola

P ☒ A []

Bonetto Giuliano

P ☒ A []

Braggion Katia

P ☒ A []

Polato Roberto

P ☒ A []

Preso atto che il presente incontro è stato regolarmente convocato con nota prot. n. 14033 del 03.12.2019 le Parti procedono con il negoziato per il rinnovo del contratto integrativo decentrato del personale non dirigente del Comune di Arcugnano a seguito del nuovo CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

Si dà atto che:

- con determinazione n. 668 del 19.11.2019 l'ufficio finanziario ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;
- con deliberazioni giuntali n. 197 del 5.11.2019 e 203 del 19.11.2019 l'amministrazione ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;
- in data 26.11.2019 è stata sottoscritta la preintesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Arcugnano per il triennio 2019-2021 e parte economica anno 2019;
- in data 27.11.2019 il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ha redatto la Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa ai criteri di costituzione delle risorse decentrate ex art. 40 c. 3-sexies D.Lgs. 165/2001;
- in data 2.12.2019 il Revisore Unico ha certificato gli oneri e la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio (art. 8 c. 6 CCNL 21.5.2018);
- in data 3.12.2019 la Giunta Comunale con deliberazione n. 215, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Le parti danno atto che:



- ai sensi dell'art. 67 del CCNL, la Costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è avvenuta con determinazione del responsabile competente n. 668 in data 19.11.2019;
- per l'anno 2019 le risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e quelle variabili aventi carattere di eventualità e variabilità di cui alla citata disposizione contrattuale sono quantificate rispettivamente in € 63.962,57 e in € 26.416,43, per complessivi € 90.379,00;
- dette risorse sono destinate al trattamento accessorio e costituiscono un unico fondo per l'anno di riferimento.

Le parti, pertanto, vista la disponibilità di somme da attribuire per € 19.703,75, relativamente all'anno 2019 concordano quanto segue:

- destinare l'importo di €. 2.160,00 per condizioni di lavoro art. 70bis;
- destinare l'importo di €. 2.100,00 per reperibilità ove istituita;
- la rimanente somma alla performance;
- eventuali economie conseguenti alla liquidazione delle diverse indennità a seguito delle assenze effettuate dal personale nel corso dell'anno 2019 confluiscono automaticamente nella disponibilità da destinare alla performance 2019;
- lo straordinario sarà liquidato a ciascun dipendente nei limiti delle risorse stanziare pari a € 3.252,00 (Determinazione n. 258 del 13.5.2019).

Parte sindacale concorda sui criteri di riparto del fondo incentivi recupero evasione per il personale dell'ufficio tributi previsto dall'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145/2018.

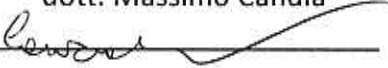
Le parti concordano nel rinviare a successiva contrattazione la definizione dei criteri relativi alle progressioni economiche orizzontali nell'anno di attivazione delle stesse;

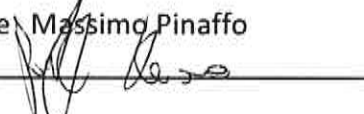
Le parti concordano altresì nel rinviare al 2020 la discussione in merito al riparto delle risorse nell'ambito della performance organizzativa individuale, nonché il contingente minimo in caso di scioperi e l'approfondimento sulla flessibilità ed altri istituti inerenti la conciliazione vita-lavoro.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Arcugnano per il triennio 2019 – 2021 (allegato 1), nonché i criteri di ripartizione del fondo incentivi recupero evasione per il personale dell'ufficio tributi previsto dall'Art. 1 comma 1091 della Legge n. 145/2018 (allegato 2) ed il presente CCDI parte economica relativa all'anno 2019.

Letto, condiviso e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott. Massimo Candia


Componente Massimo Pinaffo


Per la delegazione sindacale:

OO.SS. FP-CGIL _____

OO.SS. CISL-FP - _____

OO.SS. UIL-FPL -  _____

CSA Autonomie Locali _____

CSA Autonomie Locali _____

R.S.U. Aziendale - POLATO ROBERTO
Robert

R.S.U. Aziendale - BRAGGION KATIA
Katja

R.S.U. Aziendale - BEDIN PAOLA
Paola

R.S.U. Aziendale - BONETTO GIULIANO
Bonetto Giuliano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 DEL COMUNE DI ARCUGNANO**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV– Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI– Performance e Premio individuale

Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII– Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 15 – Reperibilità

Art. 16 – Lavoro straordinario

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 21 – Lavoro somministrato

Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 24 – Innovazioni tecnologiche

Art. 25 - Clausola finale



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

b) 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) 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 d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, aggiornato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 195 del 5.11.2019;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 15.06.2001;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

2. Esso avrà vigenza dalla sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2021.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. 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.

4. Le parti concordano che la convocazione debba avvenire entro il mese di maggio, tranne che per motivi di forza maggiore.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della

delegazione trattante di parte pubblica.

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 pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione, nonché in relazione all'art. 67 del CCNL in data 21.05.2018.

2. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.

3. Nel prospetto riportante l'importo complessivo del fondo annuale viene indicato la percentuale del monte salari 1997 di cui viene incrementato il fondo. A tal fine la delibera di costituzione della parte variabile sarà oggetto di informazione finalizzata alla contrattazione di tale specifico importo.

4. Gli importi delle indennità di cui al presente contratto potranno essere rivisti dalle parti anche con cadenza annuale in sede di contrattazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitare di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 8
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.

5. 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), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, 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 Funzionario PO.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. In sede di prima applicazione, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura di euro 1,20 al giorno.

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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; pertanto in condizioni 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.

Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di rischio sopra indicati:

- personale addetto alla guida dello scuolabus;
- personale addetto alla manutenzione delle strade e degli edifici comunali;
- personale addetto alle cucine;
- personale addetto alle attività cimiteriali;

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

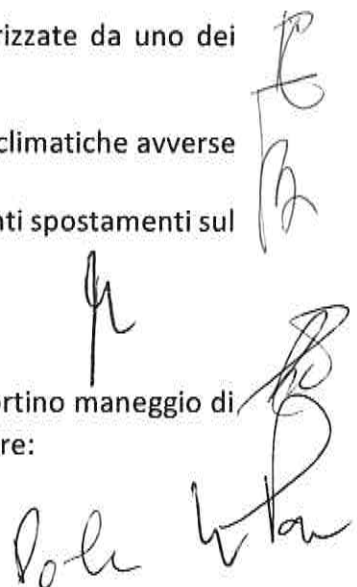
Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di disagio sopra indicati:

- personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
- personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi, ecc...

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;



- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

11.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

11.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione tributaria (art. 1, comma 1091, L. 145/2018);

11.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni

ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:

- valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 40 % performance individuale;
- 60 % performance organizzativa.

3. Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

4. Ai fini della premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano quanto segue: al 3% del personale complessivo dell'ente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. B) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza.

5. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.

CAPO VII – Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.;

c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.

d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti di legge e di quelli previsti dal ccnl;

e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del

personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 15 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 16 – Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che, compatibilmente con il fondo straordinario e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno;
- Particolari situazioni familiari documentate.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 21 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare

all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- possibilità di proporre miglioramenti e segnalazioni al RSPP;
- trasmissione del verbale della Commissione Sicurezza sul lavoro.

Art. 24 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione del personale in caso di innovazioni tecnologiche;
- condivisione nella scelta dei programmi con i Responsabili di Servizio.

Art. 25 – Clausola finale

1. L'erogazione del salario accessorio non deve comunque comportare il superamento dei limiti di spesa fissati per legge. Pertanto, ove necessario, in sede di liquidazione delle indennità o, nel caso di progressioni economiche in sede di riconoscimento della progressione, saranno adottati i correttivi opportuni, ad esempio anche mediante rideterminazione in riduzione delle indennità secondo criterio proporzionale.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures: one at the top right, one in the middle right, one at the bottom right, one at the bottom left, and one in the middle left. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di settembre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni, il Responsabile del servizio Personale pubblica un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie.
4. La progressione economica avrà decorrenza di norma dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con le necessarie risorse da finanziare, salvo una diversa decorrenza motivatamente indicata dalle parti.
5. Le graduatorie, eventualmente distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, con il supporto del Responsabile del Personale e degli altri responsabili chiamati in causa nonché, ove necessario, del Nucleo di Valutazione, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
6. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% (con eventuale arrotondamento della frazione all'unità superiore) dei dipendenti dell'ente in servizio al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrizzazione del punteggio della performance.
9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO
INCENTIVO RECUPERO EVASIONE PER IL PERSONALE DELL'UFFICIO TRIBUTI
PREVISTI DALL'ART. 1 COMMA 1091 DELLA LEGGE 145/2018**

ART.1 - OGGETTO

1. In attuazione dell'art.1, comma 1091, della L.145/2018, il presente regolamento ha per oggetto la definizione delle misure di potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale connesse al maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.
2. La misura massima dell'incentivo da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, limitatamente all'anno di riferimento, è fissato nel 5 per cento del maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari nell'esercizio fiscale precedente.

ART.2 - ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'UFFICIO TRIBUTI

1. L'attività di controllo dell'ufficio tributi consiste in tutti i compiti di ordinaria e straordinaria gestione, rientranti tra le competenze del responsabile di imposta, in conformità alle disposizioni legislative.
2. Per recupero dell'evasione deve intendersi l'attività svolta dall'ufficio tributi, diretta al controllo ed alla repressione delle omissioni, evasioni o elusioni nella presentazione delle denunce tributarie obbligatorie ed in conseguenza dei versamenti parziali o omessi, dovuti dai contribuenti nell'ambito del territorio comunale.
3. L'attività di controllo consiste nella bonifica dei dati in possesso dell'ufficio e nella successiva emissione di accertamenti d'ufficio ed in rettifica, di solleciti e ingiunzioni al pagamento dei contribuenti morosi ed infine nell'emissione di ruoli coattivi esattoriali

ART. 3 - CONDIZIONI

1. L'incentivo in argomento può essere attivato a condizione che il Comune proceda all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, fatte salve le eventuali proroghe previste dalla legge.

ART. 4 - COMPENSO INCENTIVANTE - SOGGETTI DESTINATARI

1. Ai soli fini del presente regolamento, rientrano nella definizione di "Ufficio tributi" il personale addetto all'Ufficio Tributi, il Responsabile del tributo e il responsabile dell'Area competente.



In caso di collaborazione per le operazioni di imbustamento, compilazione indirizzi e raccomandate e comunque per tutte le operazioni correlate alla spedizione e notifica delle comunicazioni e delle attività di controllo, partecipa al compenso di cui al presente regolamento anche il personale addetto all'Ufficio Protocollo, all'Area Economico-Finanziaria ed il Messo Comunale.

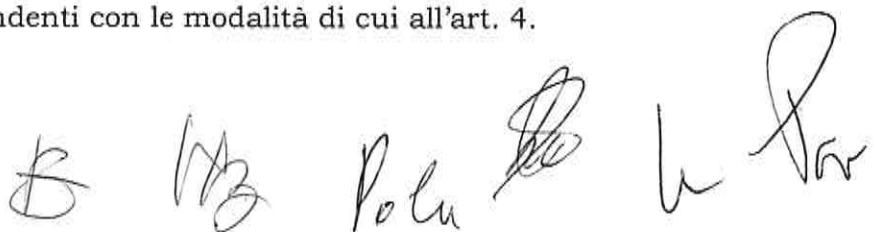
2. Ai fini di cui al presente articolo, si considera destinatario dell'incentivo il personale dipendente, che presta servizio nell'attività di accertamento e controllo, anche se assunto con contratto a termine, purché di durata superiore a 6 mesi, compatibilmente con quanto stabilito nel contratto stesso.

ART. 5 – COSTITUZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE

1. Le risorse per l'erogazione dell'incentivo di cui all'articolo precedente alimentano la parte variabile del fondo di cui all'art.67, comma 3, lett. c del CCNL 21.05.2018, nella misura del 5% del maggiore gettito accertato ed effettivamente riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari nell'esercizio fiscale precedente del maggiore gettito accertato e riscosso.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018, il fondo è destinato:
 - per un ammontare pari al 5% all'acquisto di beni, strumentazioni, tecnologie funzionali a progetti di innovazione e all'implementazione delle banche dati integrate per il controllo e il miglioramento della capacità di accertamento, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
 - per un ammontare pari al 95% da ripartire tra i soggetti di cui all'art. 4, secondo i criteri di cui al seguente comma 3.
3. La ripartizione dell'incentivo è disposta dal responsabile di Area in favore del personale indicato all'art. 3, nell'ambito delle seguenti percentuali:
 - Responsabile del Tributo 30%
 - Personale Ufficio Tributi 60%
 - Personale Ufficio Protocollo, Area Economico-Finanziaria e messi comunali 5%TOTALE 100%
4. Qualora in sede di relazione dell'attività svolta emerga che non si è fatto ricorso alla collaborazione dell'ufficio protocollo, di altri dipendenti dell'Area Economico-Finanziaria e/o del messo comunale notificatore, la quota riservata al personale così individuato sarà ripartita tra tutti i partecipanti, in proporzione alle medesime percentuali per ciascuno previste.

ART. 6 – MODALITA' DI EROGAZIONE DEL COMPENSO

1. A chiusura dell'esercizio finanziario, il Responsabile dell'Area con propria determina provvederà a quantificare la variazione delle somme riscosse in aumento rispetto all'esercizio, sia a competenza che a residuo, e ad impegnare l'importo del compenso, al lordo di tutti gli oneri previdenziali ed assistenziali, ripartendo lo stesso fra i dipendenti con le modalità di cui all'art. 4.



2. La somma erogabile a ciascun dipendente non potrà, in nessun caso, superare il 15% del trattamento tabellare lordo annuo e terrà conto dell'apporto qualitativo di ciascuno.

ART. 7 – CONTABILIZZAZIONE DEGLI INCENTIVI NEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.1, comma 1091, della L.n.145/2018 confluiscono nel fondo ex art.67 del CCNL del 21/05/2018, da utilizzare secondo la disciplina dell'art.68 del medesimo CCNL.
2. Tali risorse, seppur appostate in capitolo di bilancio distinto dal fondo, devono essere inserite tra le risorse variabili.

ART. 8 – RAPPORTI CON ALTRI SERVIZI COMUNALI

1. Eventuali richieste di informazioni o di documentazione ad altri Servizi Comunali, utili allo svolgimento dell'attività di recupero evasione, sono da considerarsi come regolari scambi di dati tra servizi diversi e non rientrano pertanto nelle collaborazioni di cui all'art. 2 del presente regolamento.

ART. 9 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi i quindici giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio online del provvedimento di approvazione.

The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents.

