



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

(PROVINCIA DI VICENZA)

Piazza Umberto I° n. 1 – 36043 Camisano Vicentino (Vi)

Cod. Fiscale 80007050240

P.I. 00566310249

SERVIZIO PERSONALE

TEL. 0444/419912

E-MAIL protocollo@comune.camisanovicentino.vi.it

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 Parte Normativa

DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2019 Parte Economica

A seguito degli incontri di contrattazione decentrata avvenuti presso la residenza municipale del Comune di Camisano Vicentino, alle ore 11:00 del 2 maggio 2019 le parti sottoscrivono la seguente ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2019-2021 ed economica per l'anno 2019.

La delegazione di parte pubblica (nominata con deliberazione di G.C. n. 110/2018):

Presidente

DE VITA DOTT. MARIO

Componenti

PIEROBON DOTT. MATTEO

La delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Organizzazioni Sindacali Territoriali

COZZA SILVIA

CGIL-FP: MANTIERO ANDREA

MARTINI LORENA

UIL: PAGGIN CAROLA

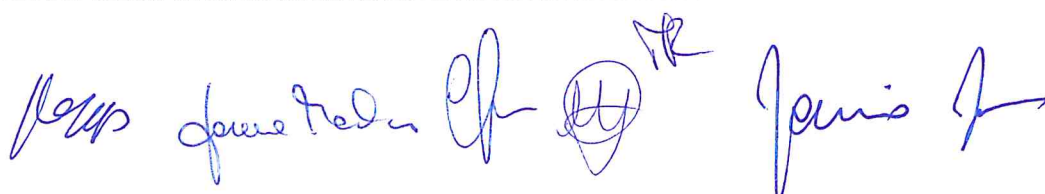
MARISTEGIAN ROSANNA

TONNINI PIER GIORGIO

FURLAN NICOLA

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	4
CAPO I – Risorse e Premialità	4
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	4
Art. 6 – Strumenti di premialità	4
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	7
Art. 8 – Criteri generali.....	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	7
Art. 9 – Principi generali	8
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	8
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità	9
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
CAPO VI – Performance e Premio individuale	12
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale	12
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	13
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	13
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada	13
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	13
Art. 18 – Indennità di funzione	13
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro	14
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	14
Art. 20 – Reperibilità	15
Art. 21 – Turnazioni	15
Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	15
Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale	15
Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro	16
CAPO II – Discipline Particolari	16
Art. 25 – Personale comandato o distaccato	16
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	16
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	17
Art. 28 – Lavoro somministrato.....	17
Art. 29 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	17
CAPO III – Welfare integrativo.....	17
Articolo 30 - Le attività del "welfare integrativo"	17
CAPO IV – Disposizioni Finali	17
Art. 31 - Clausola finale	17



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

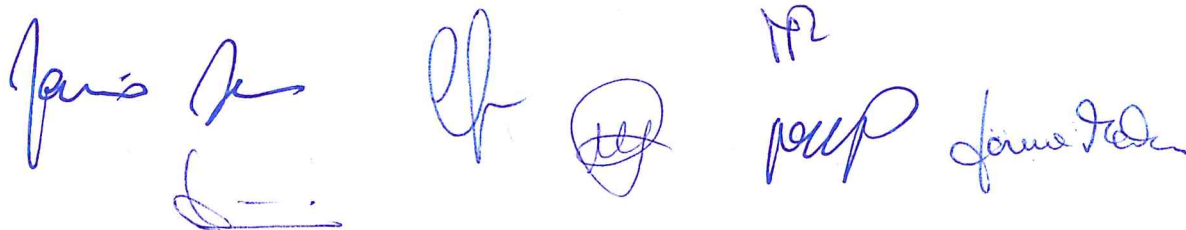
CAPO I – Disposizioni Generali

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 (d'ora in poi 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, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 19-07-2012;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 44 del 04/03/2015;
 - 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 data di stipula 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. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire ogni anno entro 3 mesi dalla data di approvazione del bilancio di previsione;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

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 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;
2. Le risorse variabili potranno essere stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3,4,5 del CCNL.

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 previsti 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, che sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste, nel limite delle risorse riservate a tale destinazione in modo

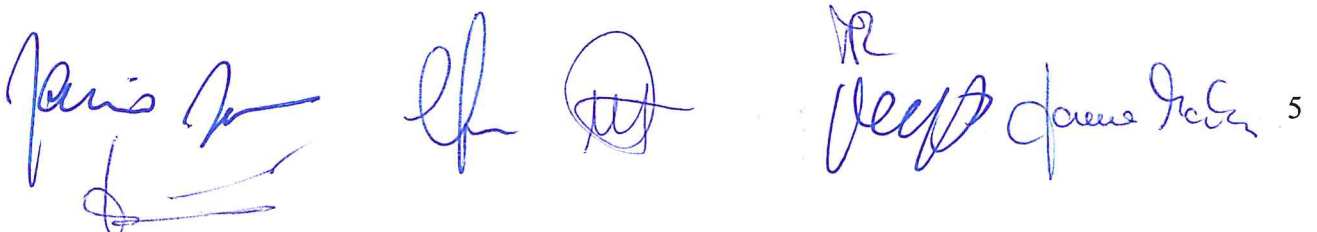
selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definiti al successivo articolo 8.

- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o i 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 e disponibili sono ripartite, 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 predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero 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;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs n.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà essere elaborato sulla base dei seguenti criteri: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione e quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo spettanti, nell'ambito delle rispettive competenze, agli Organi di Governo e al Nucleo di Valutazione;
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 il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discenda 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) la prestazione 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;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio fondamento.
3. La parte stabile del fondo è destinata, prioritariamente, al finanziamento degli istituti economici stabili individuati dall'art. 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 ed in particolare:
 - a) Progressioni economiche all'interno della categoria;
 - b) Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004.



5

4. Le rimanenti somme sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i criteri contenuti nel Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 44 del 04/03/2015 e s.m.i.
5. Le parti concordano di destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale il 30% delle risorse complessive destinate alla performance, nel rispetto di quanto previsto, altresì, dall'art. 68 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 e di destinare alla performance organizzativa il restante 70%.
6. L'erogazione della performance individuale potrà essere autorizzata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni Responsabile di Area procede, entro il mese successivo all'approvazione del Rendiconto, a valutare il proprio personale utilizzando la scheda di valutazione individuata dal Regolamento su citato, come precisato nel successivo art. 14, comma 2.
7. L'erogazione della quota correlata alla performance organizzativa potrà essere autorizzata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, relativo al raggiungimento dei risultati attesi, sulla scorta delle Relazioni presentate dai Responsabili di Area in ordine all'attuazione degli obiettivi di performance assegnati e potrà essere liquidata a condizione che dalla scheda di valutazione non risulti un esito negativo, in rapporto alla percentuale degli obiettivi raggiunti secondo la tabella sotto riportata:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati	Percentuale della quota parte di cui al punto 3 lett. a) di retribuzione di risultato riconosciuta
dal 51 al 60 %	70% della quota di cui al punto 3 lett. a)
dal 61 al 70 %	80% della quota di cui al punto 3 lett. a)
dal 71 al 90 %	90% della quota di cui al punto 3 lett. a)
dal 91 al 100 %	100% della quota di cui al punto 3 lett. a)

8. L'importo da assegnare a ciascuna Area sarà attribuito con il sistema del budget calcolato in misura proporzionale al numero dei dipendenti, di ruolo in servizio e quelli previsti nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, ed alla loro categoria secondo i seguenti coefficienti:

CAT.	PARAMETRO
A	1
B1	1,06
B3	1,12
C	1,19
D	1,30

9. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria sono stati individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 per il tabellare - base più piccolo dello stipendio d'ingresso relativo alla categoria A, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore - base della categoria A".

[Handwritten signatures and initials]

I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21-05-2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.

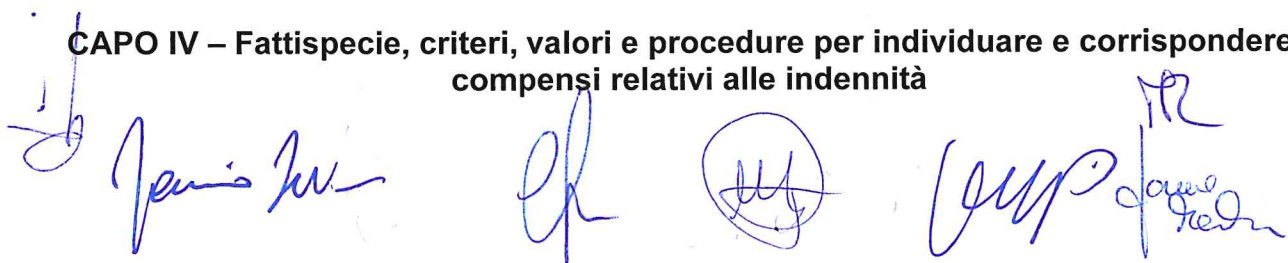
10. Il grado di raggiungimento dei risultati attesi, così come indicati nel piano della performance, sarà certificato dal Nucleo di Valutazione che, a tal fine, considererà non influenti sulla valutazione gli obiettivi che risultano irrealizzabili per cause oggettivamente non imputabili al personale.
11. Nell'ambito del budget determinato ai sensi dei precedenti commi 7 e 8, ai dipendenti di ciascuna area, la performance individuale sarà assegnata in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione e in relazione a quanto stabilito nei punti che seguono:
- a) Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme relative alla performance sia organizzativa che individuale. Fanno eccezione le assenze per ferie e riposto sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, terapie salvavita, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8/2/2001, recupero prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza.
 - b) Nei casi di aspettativa, a qualsiasi titolo, la riduzione del compenso è parametrata ai mesi di servizio prestato.
 - c) Nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la possibilità prevista dall'art. 55, comma 11 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.
13. Le parti definiscono la correlazione tra gli incentivi di performance/retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL Funzioni Locali 2016/2018. A tal fine concordano di applicare una decurtazione del 50% dei compensi destinati a remunerare la performance (sia individuale che collettiva) ai dipendenti percipienti i compensi di cui al su citato art. 68, comma 2, lett. g) per un importo annuo complessivo eccedente € 7.000,00. I risparmi derivanti da tale decurtazione saranno distribuiti tra tutti i rimanenti dipendenti dell'ente.

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 appositamente destinate dalla contrattazione decentrata, 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, nel limite delle risorse destinate in sede di contrattazione decentrata alle varie indennità e sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O., sentita la Conferenza dei Responsabili di Area, presieduta dal Segretario Comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari specifici (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 P.O.
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.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019, fermo restando che le indennità di cui al presente Capo saranno erogabili nel limite delle risorse appositamente destinate dalla contrattazione decentrata.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,80 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: secondo la seguente tabella di graduazione

Entità maneggio valori	€/g maneggio
Fino a 10.000 euro maneggiati	1,00 €
Da 10.000 euro a 30.000 euro maneggiati	1,20 €
Da 30.000 euro maneggiati	1,65 €

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.

L'indennità viene erogata mensilmente ai dipendenti formalmente individuati dal Responsabile di Area secondo quanto indicato nei principi generali di cui all'art. 9.

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:

Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

L'indennità viene erogata mensilmente ai dipendenti formalmente individuati dal Responsabile di Area secondo quanto indicato nei principi generali di cui all'art. 9.

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.

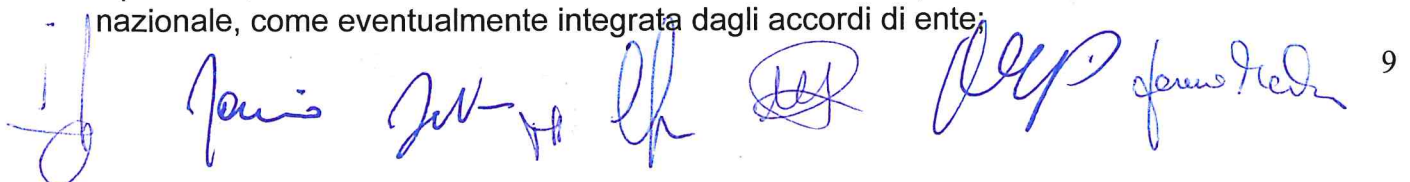
L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area, presieduta dal Segretario Comunale.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei parametri indicati al comma 1 sulla scorta della dichiarazione del Responsabile di Area in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività indennizzata.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene riconosciuta annualmente e liquidata secondo la periodicità (di norma mensile) stabilita in sede di sottoscrizione dell'accordo finalizzato alla distribuzione delle risorse dell'anno di riferimento, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, nei limiti delle risorse destinate in sede di contrattazione e sentita la Conferenza dei Responsabili di Area, presieduta dal Segretario Comunale. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;



9

- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area, presieduta dal Segretario Comunale, provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali ciascun Responsabile P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
1) Gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, anche mediante l'utilizzo di programmi applicativi o accessibili presso Enti esterni (ad esempio C.I.E., SUAP ecc.)	1.020,00
2) Responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro, addetti ad attività operative, con obbligo di pianificazione e relazione periodica al Responsabile dell'Area (Capo Operai ecc.)	1.020,00
3) Gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, mediante l'utilizzo di programmi applicativi complessi o accessibili presso Enti esterni (ad esempio per Agenzia delle Entrate, INPS, C.I.E., SUAP ecc. ove il dipendente acceda con le proprie credenziali)	1.620,00
4) Responsabilità per istruttoria atti o procedimenti complessi a supporto P.O. con elevato livello di autonomia, cui siano correlate attività e responsabilità comprovate e risultanti da evidenze formali.	1.620,00
5) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, con elevato livello di autonomia e responsabilità assimilabili alla P.O., che comportino lo svolgimento delle funzioni vicarie e in aggiunta il coordinamento di gruppi di lavoro.	2.520,00

Le attribuzioni di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ed in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time o tempo pieno);

L'indennità di cui al presente articolo non ha carattere di incentivo ma di corrispettivo connesso alla responsabilità derivante dalla titolarità di un'attività particolare.

Resta inteso, tra le parti, che qualora la contrattazione subisca ritardi nell'addivenire ad un accordo, al fine di non pregiudicare l'erogazione delle indennità, la delegazione trattante può sottoscrivere accordi ponte per la distribuzione delle suddette risorse.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, gli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai responsabili PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente art. 11. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – 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, con atto del Responsabile PO del Settore competente.



Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono 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 ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997), IMU e TARI;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

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

Art. 13.3 – 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, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione dei premi correlati alla performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle indicate nel Regolamento della performance.

I premi individuali sono rapportati alla valutazione ottenuta da ciascun dipendente, purché in misura pari o superiore alla sufficienza.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Area con arrotondamento all'unità inferiore se i due decimali sono pari o inferiori a 50 centesimi o all'unità superiore nel caso inverso. In ogni caso presso ciascuna Area deve essere individuata almeno una unità destinataria della maggiorazione del presente articolo.
- In via sperimentale, per l'anno 2019, in caso di ex equo il premio verrà erogato in applicazione quanto previsto dall'art.70, comma 2 del CCNL, al dipendente con meno assenze.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che verrà adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-*bis*, terzo periodo),

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ove siano destinate con la deliberazione di Giunta Comunale di destinazione dei proventi del codice della strada, ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, rinviando a un successivo accordo tra le parti la definizione delle regole organizzative e di coinvolgimento degli addetti del servizio, in relazione alle risorse disponibili in sede di verifica degli equilibri di bilancio.

L'obbligo di destinare le risorse su destinate al Fondo Pensione Perseo non comporta anche l'obbligo di conferire allo stesso quota parte o la totalità del TFR, né la trasformazione del TFS in godimento in TFR.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

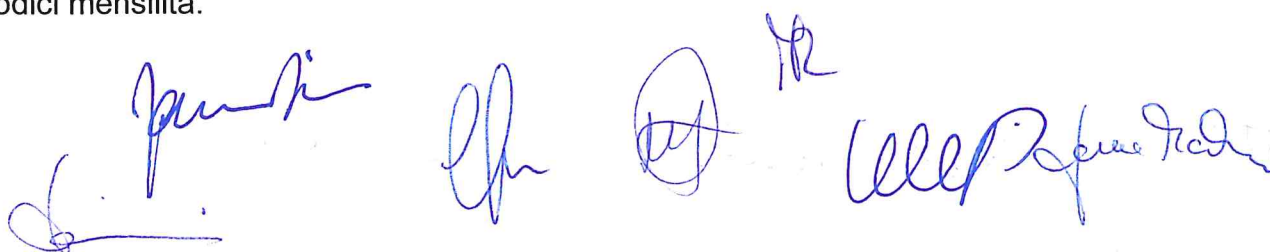
L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 4,70 al giorno, a condizione che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 18 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno e viene corrisposta per dodici mensilità.



Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: 1.000 euro;
- b) Sottoufficiali: 1.620;
- c) Ufficiali direttivi: 2.500;

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale, nell'ambito delle risorse assegnate in sede della Conferenza dei Responsabili di Area;

Le attribuzioni di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ed in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time o tempo pieno);

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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%.

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. 20 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018;
3. Al personale tecnico che gestisce e coordina il tipo di intervento derivante dalle segnalazioni di chiamata, l'indennità di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
6. Il servizio di reperibilità è organizzato secondo quanto stabilito nell'allegato B) al presente CCDI.

Art. 21 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

- a) E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
- b) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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 il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;

Si rinvia ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto della "Banca delle ore", compatibilmente con la verifica delle risorse disponibili.

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale



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;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 24– Flessibilità dell'orario di lavoro

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:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, con anticipo dell'orario di ingresso di 15 minuti e posticipo di 30 minuti, pur garantendo la presenza in servizio negli orari di apertura degli uffici al pubblico. Il recupero della flessibilità in entrata potrà essere effettuato tramite prolungamento dell'orario in uscita. A titolo sperimentale, per l'anno 2019, è consentito l'anticipo dell'orario di ingresso di 30 minuti anziché 15, garantendo che il dipendente non potrà comunque utilizzare, quale flessibilità, un orario eccedente la mezz'ora quale scomputo dell'orario di uscita.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favorite nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

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

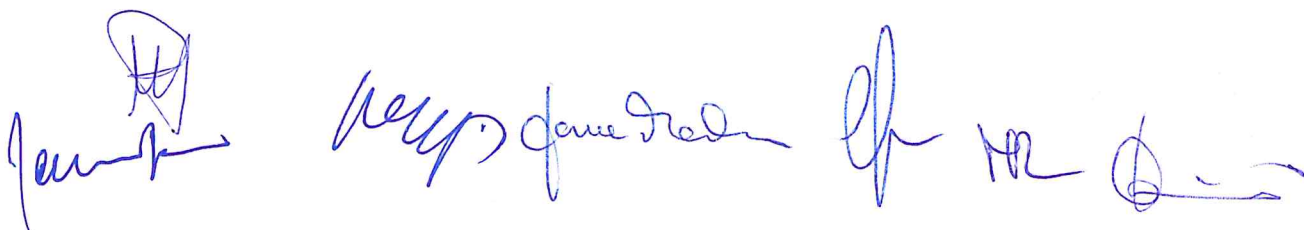
CAPO II – Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato dopo un periodo di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi.

Art. 28 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati non hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 29 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

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

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).

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 – Welfare integrativo

Articolo 30 - Le attività del “welfare integrativo”

Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Solo il nuovo CCNL 2016-2018 ha introdotto per gli Enti Locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziare a tale titolo.

In attesa che tale apertura normativa si traduca, anche, in disponibilità finanziaria, si rinvia la concreta applicazione dell'istituto alla futura contrattazione.

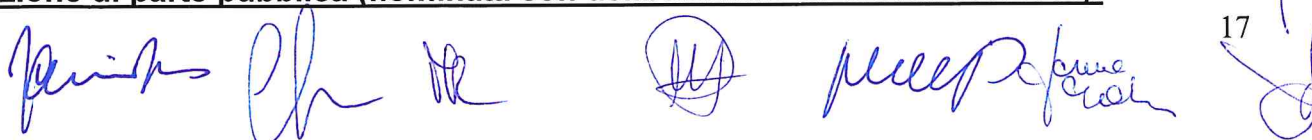
CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 31 - Clausola finale

Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dal 01/01/2019, restando validi per l'anno 2018 gli accordi precedentemente sottoscritti non in contrasto con le nuove disposizioni contrattuali.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

La delegazione di parte pubblica (nominata con deliberazione di G.C. n. 110/2018):



Presidente

DE VITA DOTT. MARIO



Componenti

PIEROBON DOTT. MATTEO



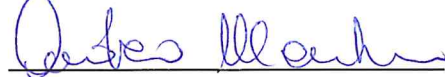
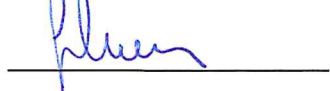
La delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Organizzazioni Sindacali Territoriali

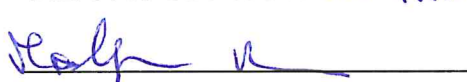
COZZA SILVIA

CGIL-FP: MANTIERO ANDREA

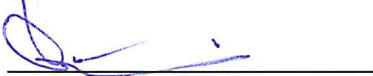


MARTINI LORENA

UIL: PAGGIN CAROLA. *MARCO SREGAN ROSANNA*



TONNINI PIER GIORGIO



FURLAN NICOLA

