

COMUNE DI LUGO DI VICENZA

Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO TRIENNIO 2019-2021 ED ECONOMICO 2019

L'anno 2019 il giorno 23 del mese di dicembre presso la sede Municipale del Comune di Lugo di Vicenza si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti:

- A) per la parte datoriale, come da autorizzazione della Giunta Comunale con delibera n. 102 del 18/12/2019
- il Segretario Comunale dott. Giuseppe Lavedini
- B) per la parte sindacale
- Zazzera Luca rappresentante sindacale interno CGIL;
 - Carollo Gianfranco rappresentante sindacale interno CGIL;
- C) parte sindacale territoriale:
- Bagnara Stefano rappresentante territoriale CGIL
 - Margherita Alberton rappresentante territoriale CISL

Si provvede alla definizione del contratto collettivo decentrato integrativo giuridico 2019-2021 ed economico anno 2019, come da ipotesi di CCDI del 13/12/2018 allegata al presente atto (allegato 1), quale parte integrante e sostanziale del contratto.

Tutto ciò premesso le parti concordano

ART. 1

Le parti approvano i contenuti del CCDI parte giuridica triennio 2019-2021 e parte economica anno 2019, come descritti nel testo allegato sub 1) al presente contratto.

Letto, approvato e sottoscritto

Parte pubblica

Il Segretario Comunale dott. Giuseppe Lavedini

Parte sindacale RSU

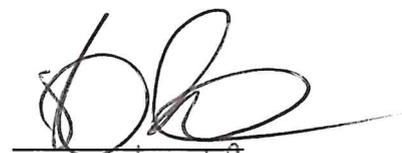
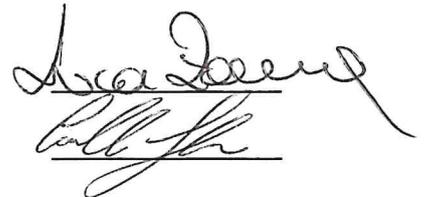
Zazzera Luca rappresentante sindacale interno CGIL

Carollo Gianfranco rappresentante sindacale interno CGIL

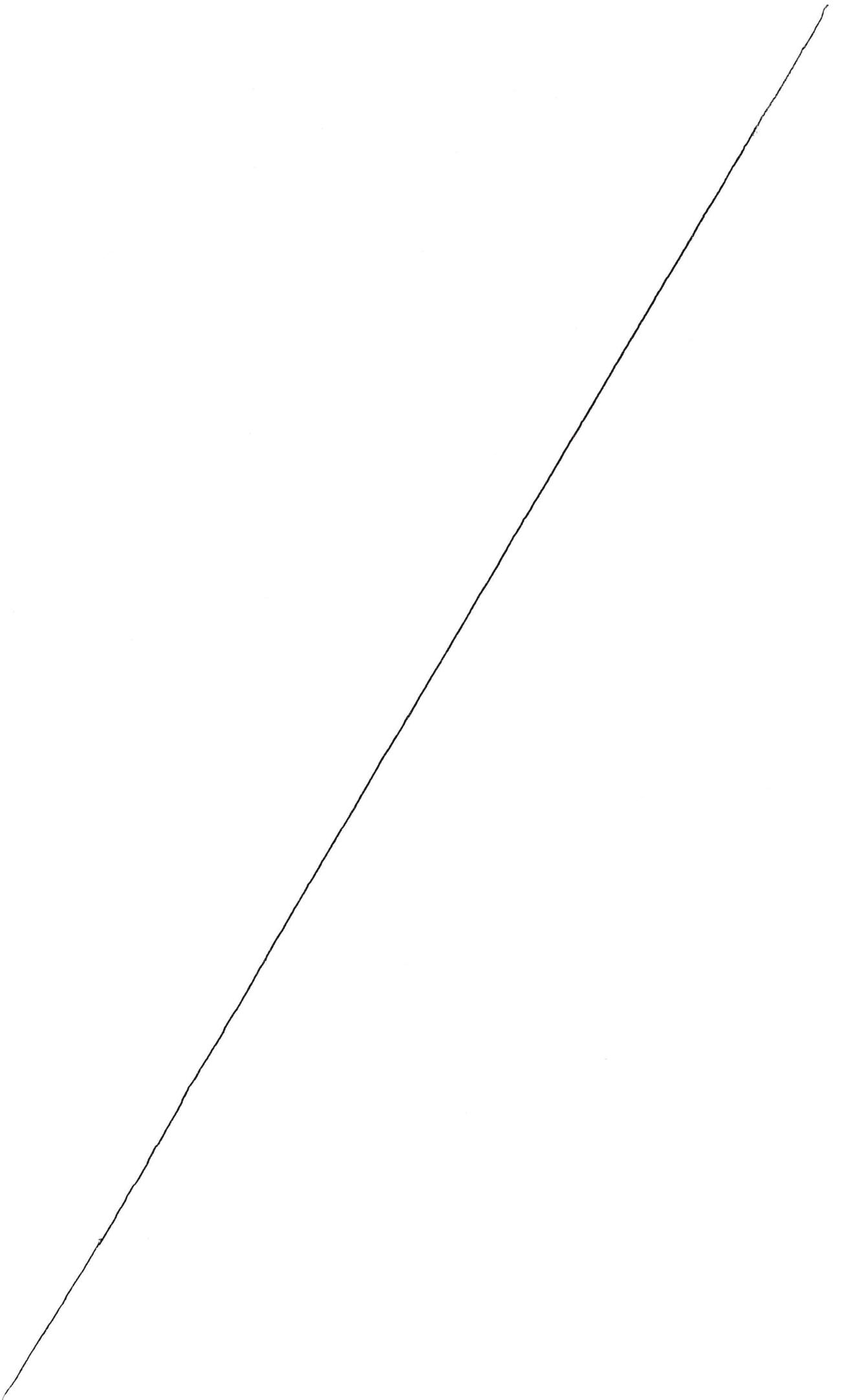
Parte sindacale territoriale

Bagnara Stefano - rappresentante territoriale CGIL

Margherita Alberton - rappresentante territorio CISL



COMUNE AVERSALE
ALLEGATO APAG 20



COMUNE DI LUGO DI VICENZA
Provincia di Vicenza

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
GIURIDICO TRIENNIO 2019 – 2021
ECONOMICO 2019

L'anno 2019 il giorno undici del mese di DICEMBRE presso la sede Municipale del Comune di Lugo di Vicenza si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti:

per la parte datoriale, come da delibera n. 71 del 30/10/2019

- il Segretario Comunale dott. Giuseppe Lavedini
- il Responsabile Area Finanziaria Ranzolin Paola

per la parte sindacale

- Carollo Gianfranco rappresentante sindacale interno CGIL;

parte sindacale territoriale:

- Bagnara Stefano rappresentante territoriale CGIL
- Margherita Alberton rappresentante territoriale CISL

Si provvede alla definizione dell'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo giuridico triennio 2019/2021 ed economico 2019.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

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 o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate.
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.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. A tal fine 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 di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.



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.

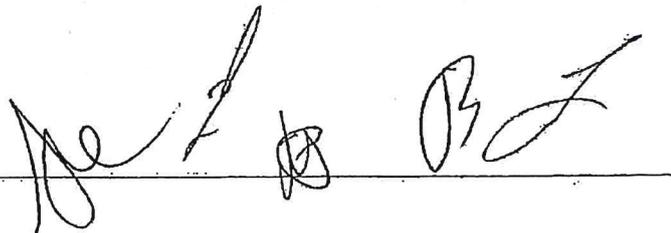
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore pro-capite in ragione annua, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con cinque giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea e al rientro.

Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno cinque giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
4. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali e i componenti della RSU, prima di uscire dal luogo di lavoro per l'utilizzo del permesso sindacale, sono tenuti a segnalarlo al proprio responsabile.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.
3. Il fondo del salario accessorio dei dipendenti è incrementato con gli eventuali residui di risorse non utilizzate nell'esercizio precedente.

Art. 7 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate interamente alla performance individuale.
3. Il budget annuo destinato al raggiungimento degli obiettivi strategici di cui all'art. 2, comma 6 del sistema di valutazione è pari al massimo 10% del totale delle somme disponibili per la performance individuale quantificata ai sensi del comma precedente. Le risorse a tale scopo destinate sono messe a disposizione dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, commi 4 o 5.

4. La quota di fondo rimanente dopo aver quantificato le somme destinate a finanziare gli obiettivi strategici e quelle destinate alla performance individuale, viene destinata al finanziamento della performance organizzativa.

5. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

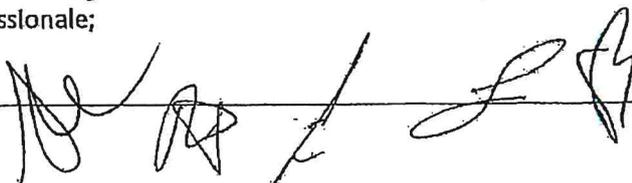
Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7 secondo i seguenti criteri:

- 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 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;
- e) attribuzione di una quota delle risorse destinate alla performance al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale;
- f) attribuzione differenziata di una quota delle risorse destinate alla performance al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia 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 valutazione - 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 nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa e 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 valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. La quota del fondo del salario accessorio dei dipendenti destinata a finanziare il premio di risultato collegato alla performance individuale, viene distribuita nell'anno di riferimento tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione non negativa (ai sensi dell'art. 3, comma 1 del sistema di valutazione), fatta salva la quota relativa agli obiettivi pluriennali che viene accantonata per ciascun dipendente o unità organizzativa interessati. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, con presenza in servizio inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno.

2. La quota del fondo di cui al comma 1 potenzialmente spettante a ciascun dipendente viene dapprima determinata distribuendo tra tutti i dipendenti il fondo disponibile in base ai seguenti parametri:

- tipo di rapporto lavorativo (tempo pieno o parziale), che incide in misura proporzionale alle ore di lavoro settimanali;
- presenza in servizio, tenendo conto che non costituiscono assenze i casi di cui all'art. 4, comma 5 del sistema di valutazione;

3. All'esito di tale distribuzione la quota potenzialmente spettante a ciascun dipendente viene ripartita tra la quota soggetta alla scheda di valutazione e quella soggetta agli obiettivi individuali, previa decurtazione della quota specificamente destinata a finanziare gli obiettivi strategici, secondo le seguenti percentuali:

- i. per il 40% sulla base della scheda di valutazione;
- ii. per il 60% sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali.

E' fatta salva l'eventuale maggiorazione del premio prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

4. Alle quote individuali potenziali determinate ai sensi del comma precedente, va aggiunta la quota eventualmente spettante per l'affidamento di obiettivi strategici da parte della Giunta comunale, quota che non è soggetta alla riparametrazione di cui al comma 2.

5. Le quote individuali potenziali determinate ai sensi dei commi 3 e 4, sono distribuite in proporzione all'esito della valutazione individuale, sia per la quota correlata alla scheda di valutazione individuale che per quelle correlate agli obiettivi individuali e strategici.

6. Il premio correlato alla scheda di valutazione individuale è corrisposto secondo le percentuali sotto indicate:

- 100% = punteggio da 96 a 120
- 90% = punteggio da 90 a 95
- 70% = punteggio da 78 a 89
- 50% = punteggio da 72 a 77

0% = punteggio da 48 a 71

7. Al 15% dei dipendenti in servizio nell'ente (con un minimo di 3), con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate nella scheda individuale va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale quantificata dividendo in proporzione tra di essi tutte le eventuali economie di cui al comma 9, primo periodo. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, del punteggio complessivo ottenuto nei parametri del "rendimento qualitativo" e delle "capacità organizzative e di gestione" della scheda individuale di valutazione.

8. Detta maggiorazione deve corrispondere almeno ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale valutato positivamente in base alle risultanze del sistema di valutazione.

9. Per il finanziamento della maggiorazione di cui ai commi precedenti, sono utilizzate in via prioritaria le quote del fondo non attribuite, relative sia alla performance individuale che a quella organizzativa. Qualora le quote non attribuite non siano sufficienti per il finanziamento della maggiorazione, si procede per la differenza ad una proporzionale riduzione della quota spettante a ciascun dipendente che non beneficia della maggiorazione.

10. La concreta applicazione del sistema di distribuzione sopra illustrato, viene rappresentata nel foglio di calcolo allegato, che costituirà allegato D) del sistema di valutazione.

Art. 10 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente.
2. La quota assegnata dalla Giunta comunale a ciascun obiettivo, viene attribuita in parti uguali a ciascun dipendente dell'unità organizzativa e di seguito parametrata alla categoria giuridica di appartenenza, alla presenza in servizio e alla tipologia di orario di lavoro.
3. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento dei relativi obiettivi, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari a quella prevista nel CCNL.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato di posizione organizzativa è definito nell'atto di conferimento dell'incarico, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance individuale e organizzativa, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione individuale, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Istituzione di più fasce di valutazione;
- b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
- c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

4. La retribuzione di risultato è determinata tenendo conto della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, e dando prevalenza in quest'ultima al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa.

5. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito il Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della performance attestata dalla scheda individuale di valutazione prevista nel sistema valutativo adottato dall'ente.

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo, in ciascuno degli anni 2019/2020/2021, ad una quota del 15% (arrotondata algebricamente) di tutti i dipendenti dell'ente in servizio alla data di decorrenza della progressione.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario:

- a) avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, fatte salve le categorie di accesso per le quali il limite è 24 mesi;
- b) non avere alcuna valutazione negativa nel triennio precedente, ai sensi del sistema di valutazione;

c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di progressione.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente alla data di decorrenza della progressione.

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria unica per l'intero Ente, senza distinzione per categoria.

5. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media dei risultati delle schede di valutazione della performance individuale (riproporzionati secondo quanto previsto dal sistema di valutazione) conseguite nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione, a cui si somma il valore attribuito alla esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita, espresso in mesi computando solo le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

La graduatoria della progressione verrà composta prendendo in considerazione i seguenti parametri, ai quali potranno essere assegnati complessivamente fino ad un massimo di punti 100 così suddivisi:

- media della valutazione delle schede individuali del triennio precedente: 80 punti

- incidenza esperienza maturata: 20 punti.

Al dipendente che consegue la media più alta sono attribuiti punti 80. A ciascun altro dipendente ammesso sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore, ottenuto applicando la seguente formula: $\text{Punteggio dipendente (n)} = 80 \cdot (Mv/Mmax)$ dove Mv = media valutazione (n); $Mmax$ = media valutazione più alta.

Con lo stesso criterio viene attribuito anche il punteggio per l'incidenza dell'esperienza maturata.

6. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le 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. A tale fine il responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il responsabile dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.

7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con il maggior punteggio complessivo nel triennio nei parametri del "rendimento qualitativo", della "capacità organizzativa e gestionale nn. 8 e 9" e della "competenza professionale e tecnica" della scheda individuale di valutazione. In caso di ulteriore parità di punteggio prevale il dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

8. Acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.



9. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato della graduatoria con il punteggio più alto tra gli esclusi, nei limiti del budget disponibile, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla cessazione. Si applica quanto previsto dal comma 7.

10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in cui sono approvate le relative graduatorie.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI

PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 14 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di ciascuna Area.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL.

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

6. 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. 15 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività indennizzate.

3. L'erogazione dell'indennità avviene con la seguente periodicità, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile:

- indennità per fattispecie implicanti il maneggio di valori: liquidazione annuale a seguito di rendicontazione;

- tutti gli altri beneficiari: liquidazione mensile.

4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione con effetto dal 01.01.2019.

5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, con indicazione dei relativi beneficiari:

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

b) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.). Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, 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 dipendenti.

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

1. Economo comunale;

2. Agenti contabili e riscuotitori speciali individuati con provvedimento ufficiale;

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso dell'anno, come individuato di seguito:

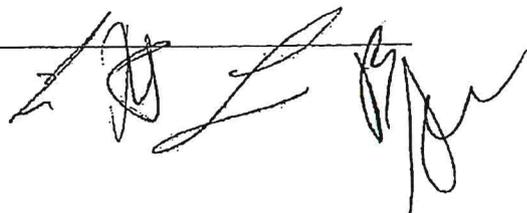
- Totale di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 3.000,00: € 0,00/giorno

- Totale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 3.000,01 ed €. 25.000,00: € 1,00/giorno;

- Totale di valori di cassa maneggiati oltre € 25.000,00: € 1,50/giorno.

6. Ai sensi di quanto sopra e fatti salvi gli importi già indicati al comma 5, lett. c), beneficiano dell'indennità nella misura indicata i dipendenti che svolgono le seguenti mansioni:

a) dipendenti che rientrano in una sola fattispecie e che beneficiano dell'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018 [addetti al servizio matrimoni che svolgono servizio anche all'esterno e in orari diversi da quelli d'ufficio per matrimoni svolti nei giorni di venerdì pomeriggio, sabato o festivi specificamente documentati]: € 10,00/giorno;



- b) dipendenti che rientrano in una sola fattispecie e che non beneficiano dell'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018 [messi notificatori che svolgono servizio anche all'esterno e in orari diversi da quelli d'ufficio, e loro sostituti in caso di assenza o impedimento comprovato]: € 1,50/giorno;
- c) dipendenti che rientrano in più di una fattispecie [personale operaio e autisti scuolabus, soggetti sia a rischio che a disagio]: € 2,00/giorno.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di Area, con atto scritto ed adeguatamente motivato, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. 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.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La conferenza dei responsabili di Area integrata dal Segretario provvede al riparto delle somme tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale che ne presenta i presupposti, attribuendo un'indennità minima di € 200,00;

4. Le fattispecie alle quali il responsabile di Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di unità organizzativa (ufficio, squadra o unità di progetto) complessa o strategica, caratterizzata da particolare e specifica autonomia e responsabilità;
- b) responsabilità di interi processi e gestioni complesse, caratterizzata da una responsabilità autonoma e che non sia condivisa con altri dipendenti non titolari di P.O..

5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente responsabile di Area in funzione della fattispecie (a o b), del livello di responsabilità e del budget disponibile.

6. In tutte le fattispecie indicate al comma 4 è indispensabile la formale individuazione dei beneficiari da parte del responsabile di Area.

7. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:

- a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) personale che svolga il ruolo di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
- c) personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario.



8. Per le funzioni di cui al comma 7 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe stabilmente addetti ai servizi demografici.

9. Le indennità 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. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno, o quando ne emerga l'esigenza.

10. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

12. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione con effetto dal 01.01.2019.

Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

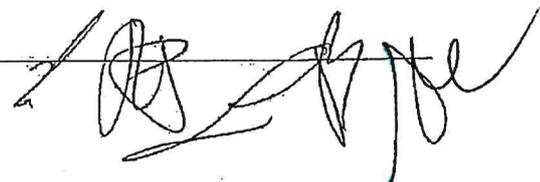
1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. In caso di nuovi compensi previsti da altre disposizioni legislative, i criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.

3. Anche in ragione della prossima applicazione del regolamento per il riconoscimento degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, le parti si riservano la facoltà di introdurre dei correttivi al sistema di valutazione che tengano conto di eventuali incentivi o compensi, anche previsti da diverse norme di legge, percepiti nell'anno solare dai dipendenti.

4. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL 21.05.2018, le forme di incentivazione specifica, quali ad esempio le indennità previste dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 (incentivi funzioni tecniche, i compensi ISTAT, i compensi recupero evasione tributi locali, compensi per condono edilizio etc.) sono cumulabili con la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa solo qualora il totale delle incentivazioni liquidate nel corso dell'anno solare al singolo titolare di P.O. sia inferiore al triplo della media delle retribuzioni di risultato teoricamente spettanti. In caso di superamento di tale limite, la retribuzione di risultato è interamente ridistribuita in proporzione alla retribuzione di posizione tra i titolari di P.O. che in quell'anno abbiano beneficiato di una retribuzione di risultato, comprensiva di eventuali incentivazioni, inferiore a 3.000 euro.

Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)



1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 19 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale eventualmente coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di n. 7 volte in un mese, applicando il regime della rotazione tra più soggetti, anche volontari. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, in periodi di particolare attività detto numero può essere elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 10 turni di reperibilità in un mese da intendersi a scorrimento.
3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 7 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.



**TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA
TUTELA DELLA SALUTE**

Art. 20 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art. 21 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. Le parti concordano di individuare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, designato nei modi di legge, tra i componenti della RSU.
3. La parte sindacale si impegna a individuare e conseguentemente comunicare al datore di lavoro il nome del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, oltre a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

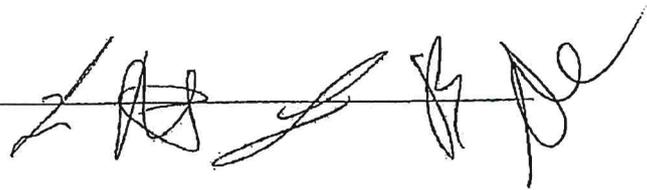
Art. 22 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Tenuto conto dell'attuale situazione di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'attuale contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 23 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Il limite individuale annuo delle ore di lavoro straordinario feriale previamente autorizzato che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 30.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
3. L'Ufficio Personale, su richiesta del dipendente, provvede trimestralmente alla liquidazione della maggiorazione oraria delle ore rientranti nella banca.

Art. 24 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)



1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta la flessibilità oraria che sarà prevista dall'apposito regolamento sull'orario di lavoro all'esito delle necessarie relazioni sindacali.

Art. 25 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

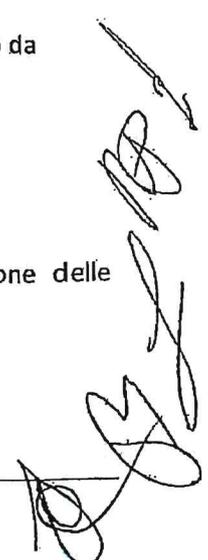
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 bis – Modalità di liquidazione del lavoro straordinario

1. Il budget per il lavoro straordinario è così distribuito in proporzione al probabile impiego da parte delle varie aree:

- Area Amministrativa: 36%
- Area Finanziaria: 18%
- Area Tecnica: 46%

L'Amministrazione si riserva la facoltà di ridistribuire il fondo in corso d'anno in ragione delle effettive necessità.



2. Le ore di lavoro straordinario festivo e/o notturno verranno liquidate periodicamente, fino ad esaurimento del fondo destinato alla propria area. Sono in ogni caso considerate solo le ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzate.

3. In deroga a quanto previsto dal comma 1 viene data la possibilità, in casi eccezionali valutabili dal Responsabile di Area e nell'ambito dell'importo disponibile, di liquidare straordinari feriali senza transito nella banca delle ore.

4. L'ordine di liquidazione del lavoro straordinario, in base alla disponibilità, è il seguente:

- 1) ore straordinarie notturne e festive;
- 2) ore straordinarie diurne relative alle cerimonie e manifestazioni/serate culturali e per eventi eccezionali;
- 3) ore straordinarie diurne effettuate per accertamenti anagrafici;
- 4) ore straordinarie diurne archiviate nella banca delle ore.

5. Qualora alcune aree presentino risparmi rispetto al budget assegnato, questi potranno essere utilizzati per la liquidazione delle ore delle altre aree.

6. Le economie del fondo saranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo.

Art. 28 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.

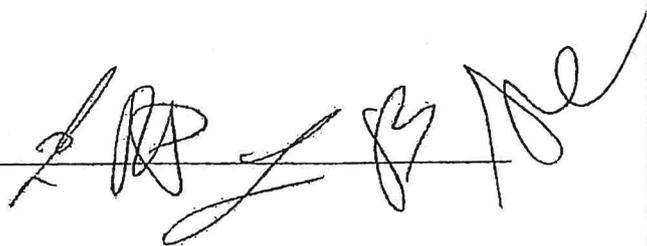
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 non sussistono nell'ente figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative.

2. Si stabilisce in euro 10,00 l'importo massimo sul quale calcolare il rimborso dei 2/3 ai dipendenti che usufruiscono del servizio mensa nei giorni con rientro pomeridiano.



**SUDDIVISIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2019**

Il totale fondo per l'anno 2019 è pari ad € 82.676,94 (costituito con Determina Area Finanziaria n. 102 del 05/11/2019) viene così destinato:

DESTINAZIONE FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

VOCI	IMPORTO
Art. 68 c. 1 CCNL 16-18 - differenziali progr. Ec. Storiche	€ 23.670,45
Art. 68 c. 1 CCNL 16-18 - Ind. Comparto quota carico fondo	€ 7.565,46
Art. 68 c. 2 LA CCNL 16-18 - Performance organizzativa	22.049,18
Art. 68 c. 2 LB CCNL 16-18 - Performance individuale (parte variabile)*	€ 5.652,85
Art. 68 c. 2 LC CCNL 16-18 - Ind. Cond. Lav. Ex art. 70 bis	€ 2.080,00
Art. 68 c. 2 LE CCNL 16-18 -Specifiche responsabilità	€ 5.200,00
Art. 68 c. 2 LJ CCNL 16-18- Progressioni dell'anno	€ 4.000,00
Art. 68 c. 2 LG.CCNL 16-18 Art. 113 D.L 50/2016 - Incentivi tecnici	€ 12.030,00
Art. 70-ter CCNL 16-18 - Compensi ISTAT	€ 429,00
TOTALE FONDO RISORSE SE DECENTRATE	€ 82.676,94

*€ 2.842,45 sono accantonati per obiettivi pluriennali

Letto, approvato e sottoscritto

Parte pubblica

il Segretario Comunale dott. Giuseppe Lavedini
il Responsabile Area Finanziaria Paola Ranzolin



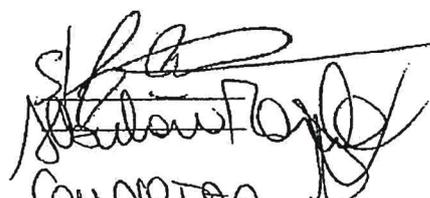
Parte sindacale RSU

Carollo Gianfranco



Parte sindacale territoriale

Bagnara Stefano - rappresentante territoriale CGIL
Albertoni Margherita- rappresentante territoriale CISL



CON NOTAA
VERBALE ALLEGATA



COMUNE DI LUGO DI VICENZA

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza XXV Aprile, 28

Area Finanziaria

Ufficio Ragioneria – Tel. 0445/327266

NOTA A VERBALE N. 1 PARTE DATORIALE

La parte datoriale dichiara che, come stabilito con delibera di G.C. n. 64 del 23/09/2019, la somma di € 429,00 art. 70 ter CCNL 16-18 "compensi Istat" sono stati erogati in parti uguali alle due dipendenti dei Servizi demografici che hanno svolto i compiti dell'Ufficio Comunale di Censimento.

Lugo di Vicenza, 11/12/2019

Il Segretario Comunale
(Dott. Lavedini Giuseppe)

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

Rag. Paola Ranzolin

Vicenza, 16/12/2019

**NOTA A VERBALE CISL FP integrante C.C.I. 2019/2021 Comune
di Lugo (VI).**

La scrivente Federazione, sottoscrive il presente accordo decentrato nell'interesse di tutti i dipendenti del Comune a percepire il salario accessorio stabilito dal CCNL e CCI 2019/202, pur non condividendo alcuni contenuti dello stesso, nello specifico la parte riguardante le indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 16 c. 1 e 2 dell'ipotesi di CCI 2019/2021.

La Cisl funzione pubblica, chiede già da ora una convocazione della delegazione trattante entro il giorno 14 del mese di gennaio 2020 per la verifica e valutazione dei criteri delle indennità di specifiche responsabilità, riferite alla professionalità e gestione dei servizi di alcuni dipendenti non ricompresi nell'erogazione di indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c.1 CCNL Funzioni locali 2016/2018.

CISL FP di Vicenza

f.to dott.ssa Margherita Alberton

