

COMUNE DI REGALBUTO

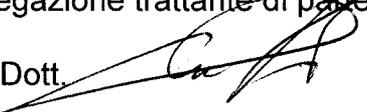
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente anno 2019/2021**

SOTTOSCRITTO IL 31/12/2018

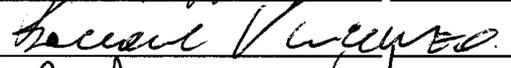
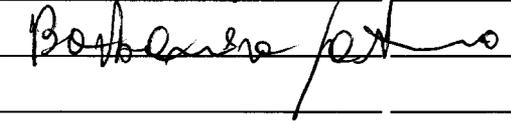
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE 2019/2021

Il giorno 31 del mese di DICEMBRE anno 2019, presso i locali dell'Ente
Comune di Regalbuto, si sono incontrate

1. la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, nelle seguenti persone:

Presidente Dott.  DOSS. CASALDO LA FERRERA - SEGRETAR
COMUNALE
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____

1. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU _____
RSU  CISL FPS - SAITTA SALVATORE -
RSU  UIL FPL - SACONE VINCENZO -
RSU  DICEAP - BARBANERA GAETANO -
RSU _____
RSU _____

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CGIL FP _____
per CISL FPS _____
per UIL FPL  - PACERNO GIUSEPPINA -
per CSA _____
per DICEAP _____

Le parti al termine della riunione, hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Regalbuto valido per la parte normativa per le annualità 2019/2021.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art.1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella L. n.300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato (a tempo pieno o parziale), ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché il personale con contratto di somministrazione lavoro e contratto di formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente C.C.D.I. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

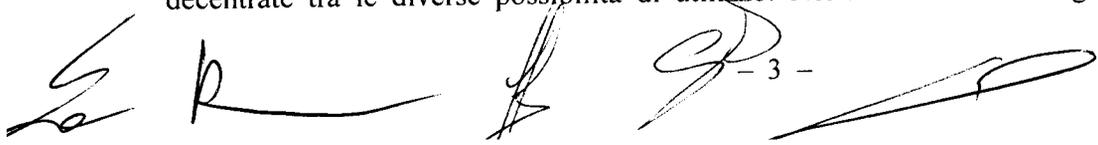
Art.3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio 2019/2021. Tale durata è così fissata, in considerazione della durata dei contratti collettivi prevista dalla normativa introdotta come modifica del D.Lgs. n.165/2001 dal D.Lgs. n.150/2009, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 21 maggio 2018.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo CCDI che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di



- 3 -

riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolamentazione contrattuale.

Sulla base delle previsioni dettate dal CCNL gli effetti del presente contratto si prolungano fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo,

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art.4

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (cd. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art.68 c.2, lett.a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale.

3. La predetta finalità viene realizzata attraverso la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi assegnati al Settore, (ed ai singoli dipendenti dai Responsabili di Settore), e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti .

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso tra i diversi Settori di attività sulla base di quanto previsto nel successivo articolo



Art.5

Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.L.gs. n.165/2001 e n.150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma.

4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Per l'assegnazione delle risorse si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance indicati nel sistema di valutazione dell'ente

5. Gli obiettivi ed i parametri sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile di Settore preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture (a tempo indeterminato e a tempo determinato) e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,25
D3	1,45

7. I Responsabili di Settore comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei dipendenti.



8. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part-time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro .
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

9. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili di Settore, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

10. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo

11. La valutazione è effettuata dai Responsabili di Settore sulla base dei criteri definiti nel Sistema di Valutazione approvato dall'Ente. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

12. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

Art.6

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

I compensi legati alla performance individuale, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti assegnati al settore destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co.11 del precedente art.5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

ALTRE INDENNITÀ

Art.7

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art.70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori . Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

 - 6 - 

3. Per **attività disagiate** si intendono quelle attività che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono quelle che richiedono un orario di lavoro spezzato con interruzione dell'attività lavorativa superiore alle 3 ore. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in € 1,00 al giorno.

4. Sono considerate **attività rischiose** quelle comportanti esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In sede di contrattazione decentrata integrativa si individuano le seguenti prestazioni di lavoro, che per le effettive condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare, comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	
	- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a contatto con catrame, bitume, fuligine, oli minerali e loro composti nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.
	- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi o da lavori di bonifica in terreni paludosi, uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco, impiego di antiparassitari, attività diretta e continua di rimozione e seppellimento delle salme.
	-Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di grandi dimensioni.
	-Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, bus urbano, Guida autovettura di servizio, e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

Deve trattarsi di prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale;

L'Indennità compete solo per i giorni di effettiva presenza con effettiva esposizione al rischio ed è fissata in € 1,00 al giorno.

5) L'indennità riferita al **maneggio valori** spetta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 500,00 e risponda di tale maneggio (Agenti Contabili che maneggiano valori di cassa, di norma l'Economo comunale).

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato). L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito a servizi con le caratteristiche in precedenza specificate. (cd. Agenti contabili).

- Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

-Gli importi dell'indennità maneggio valori variano da un minimo di € 0,50 giornaliera ed un massimo di € 1,00 in relazione all'importo medio mensile di cassa dei valori maneggiati nell'anno di riferimento secondo la seguente tabella:

Importo medio mensile da € 501,00 ad € 6.000,00	Indennità giornaliera spettante € 0,50
Importo medio mensile da € 6.001,00	Indennità giornaliera spettante € 1,00

6) L'erogazione dell'indennità condizioni lavoro è effettuata dal Responsabile di Settore, previa attestazione e relazione sull'attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori espletata dal dipendente.

Art.8

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt.14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt.14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, è riconosciuta l'indennità di cui all'art.70 quinquies c.1.

2. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dai Responsabili di Settore, nel limite di una unità per ciascun servizio, ai soggetti che ricoprono in modo prevalente, una o più posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità di seguito specificate:

- istruttoria di procedimenti (amministrativi o erogativi) di particolare complessità o di rilevante responsabilità;
- coordinamento di uffici o gruppi di lavoro;
- conduzione di sistemi relazionali complessi.

3. L'individuazione del valore economico dell'indennità per specifiche responsabilità avviene in base al punteggio totale ottenuto in applicazione dei parametri di seguito indicati:

1. Personale assegnato al Servizio e coordinato (compresi PUC, LSU e cantieri di servizio) per il personale con rapporto di lavoro part-time ed per il personale senza rapporto di lavoro il valore è calcolato in misura proporzionale alle ore prestate in rapporto unità /anno	Punti
Fino a 4 unità	2
da 5 a 10 unità	4
Oltre 10 unità	5

2. Complessità dei procedimenti, disomogeneità competenze Valuta il grado di complessità dei procedimenti, rilevando numericamente i procedimenti di elevata complessità, anche in relazione all'attività di studio, ricerca o aggiornamento necessari per normativa, procedure e tecnologie in costante mutamento.	Punti
Ridotta	2
Media	4
Elevata	6

3. Esposizione a rischi e responsabilità amministrative, contabili e penali: Grado di responsabilità ed esposizione a conseguenze civili, e/o penali. Il parametro prende in considerazione il livello di esposizione a rischi di errori che possono creare responsabilità amministrative, contabili e penali.	Punti
Ridotto	2
Medio	4
Elevato	7

4 Grado di competenze specialistico/professionali richieste Il parametro valuta la diversificazione dei campi del sapere, conoscenze professionali richieste per l'assolvimento delle funzioni richieste, (giuridiche, tecniche, contabili, amministrative etc.) Il possesso necessario di cognizioni interdisciplinari incrementa la valutazione del ruolo.	Punti
Ridotto	2
Medio	3
Elevato	5

L'Indennità per specifiche responsabilità viene determinata sulla base delle fasce evidenziate nella tabella di seguito riportata, nei limiti degli importi massimi stabiliti dal CCNL

Fino a 8 punti	€. 800,00
Punti da 9 a 16	€. 1.100,00
Punti da 17 a 24	€. 1.400,00

4. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite tra i vari Settori in misura proporzionale al numero dei servizi coordinati da ciascun incaricato di funzioni dirigenziali.
5. La liquidazione compete ai Responsabili di Settore, previa valutazione annuale effettuata sulla base dei criteri sopra specificati. **I Responsabili di Settore provvederanno a liquidare la predetta indennità nei limiti delle risorse assegnate e dei limiti minimi e massimi stabiliti nel punto 4.** La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. I provvedimenti di attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità devono essere debitamente motivati rispetto ai singoli parametri di valutazione.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 c.1 del D.L. n.112/2008. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71 c.1, del D.L. n.112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 9

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art.70 quinquies, c.2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile di Settore, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d) specifiche responsabilità affidate con atto formale al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di complessivi €500,00 annui lordi.

6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. Il Responsabile del Settore di appartenenza provvederà alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, con proprio provvedimento previa verifica ed attestazione del possesso dei requisiti richiesti.

Art.10

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario all'esterno, compete un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad €1,00.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70 -bis del CCNL 21.05.2018.

Art. 11

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti da privati, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art.56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.



ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.22

Fasce di flessibilità orarie

1. L'Ente, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, prevede fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti dopo l'orario di inizio e di conclusione dell'orario di lavoro.

Art. 23

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art.24

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 25

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

 - 15 -

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art.26

Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente, in 20 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art.27

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art.22 co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art.28

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano: in gravi condizioni di salute o con gravi situazioni di disagio.

Art. 29

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali.

Art. 30

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'art. 23, co. 8, secondo periodo, del CCNL 21 maggio 2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

 - 16 - 

Art.12

Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art.113 del D.Lgs n.50/2016

La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta secondo quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.31 del 16/02/2017.

Art.13

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'Ufficio Tributi che ha partecipato alle attività relative all'I.C.I. è attribuito, entro il tetto definito dal Regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione.

2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile di Settore cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta un compenso pari al restante 3/4.

3. Il fondo per l'attribuzione di compensi incentivanti al personale addetto all'ufficio tributi mediante la creazione di un apposito stanziamento di bilancio viene costituito ai sensi dell'art.3 c.57 della L. n.662/1996, dell'art.59 c.1 lett.p) del D. L.vo n.446/1997.

4. Il fondo, relativo al precedente articolo 1, è costituito da una somma corrispondente al 3 %, delle somme complessivamente accertate e riscosse con le azioni di controllo.

La ripartizione è disposta a favore del personale presso il servizio tributi, qualora l'attività di liquidazione e accertamento sia stata effettuata dagli uffici comunali.

Con atto del responsabile del servizio, vengono individuati nominativamente i soggetti di cui al comma precedente.

- L'incentivo viene ripartito con le seguenti modalità:

- a) il 25% al responsabile che ha adottato, sottoscrivendolo, il provvedimento notificato;
- b) il 75% al personale dell'Ufficio Tributi che ha partecipato alle attività di cui sopra, in relazione al grado di impegno personale richiesto, valutato dal Responsabile di Settore, decurtata di un eventuale 15% a favore di personale di altri uffici che ha partecipato.

- CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE DI CUI ALL'ART.13 DELLA L.R. N.17/90.

I compensi relativi al Piano miglioramento dei servizi di Polizia Municipale di cui alla L.R. n.17/90 approvato con deliberazione di G.M. n. del /12/2019, verranno corrisposti ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art.5 della L. n.65/86, che effettivamente hanno svolto le funzioni previste nel piano miglioramento, nei limiti delle somme stanziare per suddetta finalità nel bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario 2019, sulla base dei criteri di seguito indicati.

I benefici economici relativi al suddetto P.M.S. verranno erogati previa relazione finale del Responsabile di Settore sull'attività svolta nell'ambito degli obiettivi previsti nel piano, sul grado di raggiungimento degli obiettivi, e previa valutazione del concreto impegno dei singoli addetti nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano, utilizzando l'allegata scheda di valutazione.

A tal fine il Responsabile di Settore individua:

- per ogni singolo obiettivo il personale coinvolto nella realizzazione;
- per ogni dipendente coinvolto nella realizzazione degli obiettivi, il contributo in termini di attività svolta.

L'effettiva partecipazione del personale di P.M. a misure di miglioramento dei servizi deve essere intesa come concreto impegno nel perseguimento degli obiettivi previsti nel PMS

Al personale destinatario di tali compensi non possono erogarsi ulteriori compensi di produttività se correlati anch'essi ad attività già previste nel P.M.S. di cui alla L.R. n.17/90.

Art. 14

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art.16 del D.L. n.98/2011.

2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Responsabili di Settore interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

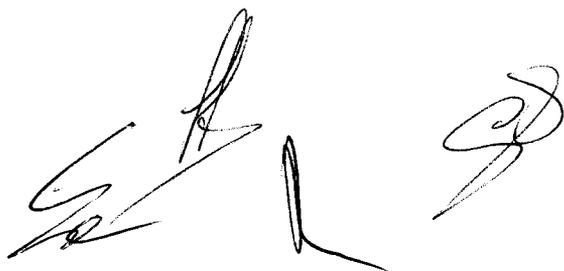
Art. 15

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art.68 c.1 del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.



Art.16
Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art.17
Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base trimestrale.

2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'Ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

Art.18
Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

- La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 20% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance).

- La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O., quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Art.19
Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 20.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 30%.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 1 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.



PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art.20

La effettuazione delle progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente.

3. Le progressioni sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ciascuna categoria e possono, in aggiunta, essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

Art. 21

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

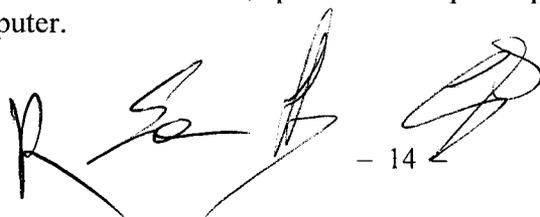
1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata per ogni singolo settore.
- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n.150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

3. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio.

4. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio sarà integrato dallo specifico regolamento dell'ente con l'attribuzione di un punteggio massimo pari al 50% di quello attribuito sulla base della valutazione media del triennio precedente in relazione alla esperienza maturata nello stesso profilo personale e, per un punteggio massimo pari al 30%, per gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer.



- 14 -

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art.31

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo risorse decentrate per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 45% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi che hanno effettuato le predette notifiche, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art.32

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

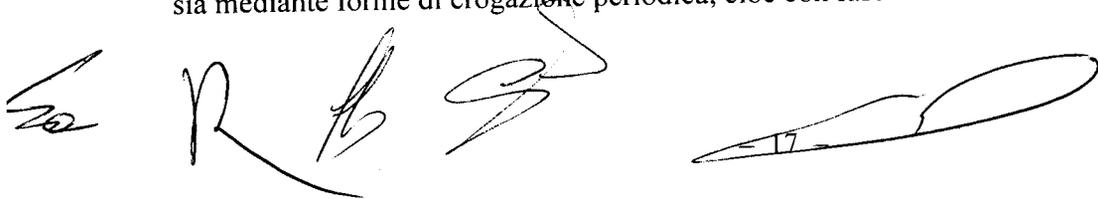
Art.33

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.



Art.34

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art.35

I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie: si stabilisce di dare applicazione all'art. 56 quater "Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada" comma 1 lett.a), destinando una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da determinarsi ai sensi dell'art.208 c.4 lett.c) e 5 del D.L.gs 285/1992 a favore del personale del Corpo di polizia Municipale mediante versamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio.

Art. 36 - Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione anche in modo associato con altre amministrazioni.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art.37

Integrazione della parte variabile del fondo

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali.

2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art.67 c.3 lett. h), e del c. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art.38

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale


- 18 -

accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 39

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

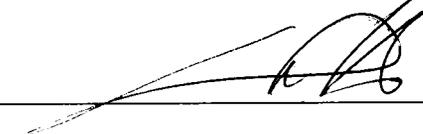
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il testo del C.C.D.I. 2019-2021 definitivo sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

REGALBUONO li 31/12/2019

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

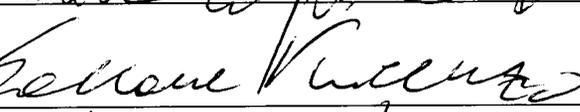


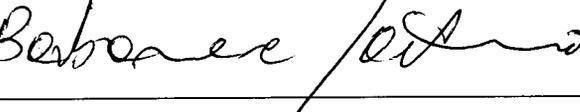
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.









I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

