
COMUNE DI BATTIFOLLO

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

ANNO 2019

VERBALE DI ACCORDO

Tra la delegazione di parte datoriale composta dal Segretario Comunale dott.ssa Patrizia Luciano , nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 47/2019 e la delegazione sindacale composta da :

- NANE' Ivan - C.I.S.L.

Si conviene e stipula quanto segue:

PREMESSO

- Che in data 28 dicembre 2018 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del Comune di Battifollo per l'anno 2018;
- Che anche quest'anno, con l'approvazione del bilancio 2019, è necessario procedere alla stessa contrattazione per il corrente anno,
- Che in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

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

D

12

seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 38 del 30 novembre 2018.
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2021** e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno fino alla stipula del successivo accordo tra le parti. Per l'esercizio 2019 la ripartizione avviene sulla base della costituzione provvisoria del fondo salario accessorio 2019 approvato con determinazione del settore amministrativo n. 100 del 30/11/2019, certificato dal revisore dei conti. L'effettiva distribuzione ed erogazione dei compensi incentivanti avverrà solo a seguito di approvazione a consuntivo del fondo del salario accessorio 2019. La ripartizione per gli anni successivi avrà cadenza annuale.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. 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.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.



Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su sei giorni con rientri pomeridiani nei giorni di lunedì e mercoledì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di posizione organizzativa, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 27 del CCNL 21.05.2018, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata anticipata e posticipata di ½ ora la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.
7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma precedente, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
8. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
9. Nei confronti dei responsabile titolari di posizione organizzativa che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di un'ulteriore mezz'ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

- Pausa e Riposi Intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL 21.05.2018.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà



essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti categorie di personale:

- a) All'area della protezione civile;
- b) All'area della vigilanza e tecnica per garantire la sicurezza e l'incolumità pubblica o per garantire l'esecuzione di servizi indispensabili e inderogabili.

Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018, qualora previsto, è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua (nda il CCNL le fissa in 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Risorse e Premialità

Art. 6

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'esercizio 2019 è stato costituito in via preventiva con Determinazione del settore amministrativo n. 100 del 30/11/2019. Le risorse disponibili relative all'esercizio 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, sono specificate nell'allegato "A" al presente documento.

3. Risultano stanziati le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziati come da determinazione di costituzione del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuta annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.



Art. 7
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
- c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL., nonché quelli previsti dall'articolo 1 comma 1091 della legge 145/2018;
- e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9 e dal sistema di valutazione approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 30/11/2018.

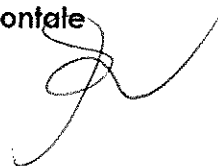
Art.8
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

Art. 9
Criteri generali per la progressione economica orizzontale



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

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.

3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi, si confermano i criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dal comune con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 30/11/2018.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza nell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto

Per l'anno 2019 è ammessa a selezione l'unico dipendente comunale, Istruttore Amministrativo categoria D . La conclusione positiva delle procedure comporta l'attribuzione della progressione nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili disponibili e con decorrenza 1 gennaio 2019. La quota individuata per tale istituto, in caso di procedura ad esito negativo, viene riportata nel fondo salario accessorio 2020 e destinata ad altri istituti a cui potrà beneficiare personale tecnico a tempo determinato o nuovo personale tecnico assunto a tempo indeterminato part/time;

Performance

Art. 10

Premio correlato alla performance organizzativa/individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 10, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

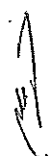
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 6, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

5. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti sarà oggetto di riduzione qualora tali dipendenti, nell'anno di competenza di suddivisione del fondo, avranno percepito incentivi per funzioni tecniche in base all'articolo 113 del D.Lgs 50/2016 e sue successive modificazioni o/e per ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'articolo 67 comma 3 lettera c) e articolo 1 comma 1091 della Legge 145/2019, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

| | |
|--|-----------------------------|
| | Percentuale di abbattimento |
|--|-----------------------------|



| | |
|-----------------------|-----|
| Fino a 500,00 euro | 0% |
| Da 501,00 a 1000 euro | 25% |
| Da 1001 a 2000 euro | 40% |
| Oltre 2000 euro | 60% |

Il presente sistema di perequazione che troverà applicazione dal 2020 potrà essere rivalutato tenendo conto degli impatti effettivi in prima di applicazione. I risparmi saranno utilizzati per aumentare le somme destinate ai compensi per la performance degli altri dipendenti.

Maggiorazione del premio individuale

1. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% (*limite minimo*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo le modalità previste dal sistema di valutazione approvato dal Comune. Le parti si impegnano a riconsiderare i criteri di attribuzione della maggiorazione del premio individuale tenendo conto degli impatti effettivi in prima applicazione e introducendo nuove formule.

Disciplina delle indennità

Art. 11

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuate di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 12

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




7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, (attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza) avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

La misura dell'indennità riferita al disagio, qualora applicata, è pari ad euro 5,00 per ogni giorno di effettiva attività disagiata.

La misura dell'indennità riferita ad attività di rischio è pari ad euro 1,20 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;

Le suddette indennità secondo i criteri indicati nel presente articolo sono attribuite con decorrenza 2020 in caso di assunzione di personale tecnico manutentivo;

L'indennità di rischio sarà oggetto di conguaglio con gli importi mensilmente erogati nel corso del 2019 in base alle modalità della contrattazione precedente.

Per il 2019 non sono individuati aventi diritto.

Previa certificazione del Responsabile del Settore tecnico, in caso di assunzione di personale tecnico manutentivo, qualora ricorrano alcune condizioni di cui alla lettera a) e b) del comma 2, con decorrenza 2020, il suddetto personale potrà essere individuato quale avente diritto all'indennità di disagio, per i giorni di effettivo servizio richiesto per lo sgombero neve, per la sicurezza per le manifestazioni del Comune e per la disponibilità e gli interventi in merito all'acquedotto comunale;

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 del CCNL e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a Euro 3.000,00 annui lordi.

2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).



1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

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

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la sicurezza della collettività, garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento e l'orario assegnato.

5. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente interessato dalla suindicata condizione di lavoro attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a disagio e l'erogazione dell'indennità al personale interessato, viene definitivamente annualmente in sede di ripartizione delle risorse dell'anno di competenza, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

c. interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitarie;

d) l'esercizio del trasporto con automezzi con eventuali connesse operazioni di carico e scarico;

e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti elettrici;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.



| | |
|--|--|
| 6) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie di che richiedono specifiche conoscenze. | |
|--|--|

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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

10. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, come nel caso dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale.

4. L'applicazione di detto istituto decorre dal 2020.

Art. 14

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

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

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

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

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- c) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
- d) € 350,00 al Responsabile di Protezione civile.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina 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.

Eventuali residui generati a consuntivo affluiscono al fondo finanziamento del Salario accessorio relativo all'articolo 17 comma 1999 - articolo 68 c.1 CCNL 2018, somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile).

3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Segretario Comunale e all'Amministrazione Comunale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua.
8. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sulla base delle risultanze della Conferenza dei Responsabili, considerate le unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, fino ad un massimo di € 1.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,C,D | COMPENSI ANNUI |
|--|---|
| RESPONSABILITA' riferite a personale di categoria B individuate dal Responsabile del settore per coordinamento di squadre, di personale di pari qualifica. | 300,00 euro |
| RESPONSABILITA' riferite a personale di categoria C o D individuate dal Responsabile di settore formalmente affidate dal medesimo nei seguenti settori: 1) Responsabilità della direzione di una struttura organizzativa formalizzata nello schema organizzativo servizio/ufficio. 2) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee - mansioni plurime anche in aree diverse. 3) Affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento del medesimo; 4) Adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. (es. responsabile della transizione digitale) 5) Affidamento in ragione di una specifica normativa legislativa di un procedimento amministrativo ascritto al servizio /ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna. | 400,00 euro categoria C; 700,00 euro categoria D; 1000,00 per il possesso di piu' ambiti. |

RC

M

Per il 2019 viene attribuita l'indennità di euro 350,00 all'ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe in servizio.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario Comunale.

3.Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

La suddivisione dei compensi e altri aspetti di dettaglio vengono definiti nel testo di cui ad apposito Regolamento.

4. I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione di tributi locali ai sensi dell'articolo 3 comma 57 legge 662/1996 e dell'articolo 59 comma 1 lettera p) del D.lgs 446/1997 secondo i criteri e le procedure da stabilire in apposito regolamento comunale.

Art. 16

Compensi di cui all'art. 1 comma 1091 della legge 145/2018

1. I compensi incentivanti ai sensi dell'articolo 1 comma 1091 della legge 145/2018 per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero Imu e Tari.

2.Le parti intendono qui formalizzare l'istituzione a fare data dal 2020 degli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria e della Tari. I criteri sono stabiliti nella bozza di regolamento comunale allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale e che sarà sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale .

3. La quota del fondo costituita annualmente relativa al compenso incentivante viene così ripartita:

60% in parti uguali al personale assegnato al servizio tributi e ragioneria che hanno partecipato all'attività di controllo , accertamento e riscossione del maggior gettito di imposta.

25% al funzionario responsabile del tributo che ha sottoscritto l'avviso di accertamento o l'avviso di accertamento con adesione o gli atti propedeutici alla riscossione nel caso di definizione agevolata.

15% al Responsabile del settore finanziario e tributi.

4.Per espressa previsione normativa gli incentivi introdotti dall'articolo1 comma 1091 della legge 145/2018 sono in deroga al vincolo di cui all'articolo 23 D.lgs 75/2017 , ma non sono esclusi dal contenimento della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006.



5. Le risorse previste nell'anno di riferimento possono solo essere erogate a consuntivo sulla base dell'apposita valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio e non possono essere in alcun modo trasportati negli anni successivi.

6. La somma erogabile a ciascun dipendente non può superare la percentuale del trattamento tabellare individuale previsto per legge e condizione essenziale per l'erogazione è la sussistenza delle condizioni richieste dalla legge per la sua applicazione.

Art.17

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 2004 il Comune provvede all'incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune e da un'unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di euro 25 mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il Comune che per l'Unione.

Art. 18

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 e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.

2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.

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.

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.19

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Con valenza dal 13 maggio 2019, vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative, dando atto che il Regolamento per il conferimento degli incarichi e la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative (articolo 14 comma 1 ccnl 21 maggio 2018) è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 23 del 11 maggio 2019, la cui copia è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali quale informativa preliminare



ad eventuale confronto ai sensi degli artt. 4 e 5 del vigente C.C.N.L. in data 21/05/2018. Alla data attuale non risultano attribuite indennità in quanto il responsabile del servizio finanziario è il segretario comunale e il responsabile del servizio tecnico è personale art. 110 D. lgs. 267/2000 con assegno ad personam.

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le p.o. l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono stabiliti nell'apposita disciplina che accede al sistema di valutazione adottato dal Comune, rettificando la percentuale alla prima colonna (15% anziché 10);

La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione. La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

| <i>punteggio finale</i> | <i>% della retribuzione di posizione</i> |
|-------------------------|--|
| pari o inferiore a 49 | 15% |
| tra 50 e 69 punti | 20% |
| tra 70 e 100 punti | 25% |

Al fine dell'osservanza del principio di cui all'articolo 23 del D.lgs 75/2017 , tenuto conto della pesatura delle P.O si dà atto che per il 2019 non risultano attribuite indennità di posizioni organizzative e retribuzioni di risultato.

Art. 20 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa. Art. 7 comma 4 lettera J)

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018, a cui si sono aggiunti gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

| Compensi ex art. 18, c.1, lett h) CCNL 21/05/2018 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente | | | | Percentuale di abbattimento risultato |
|---|---------|---|---------|---------------------------------------|
| fino a | | | € 2.000 | 0% |
| Da | € 2.001 | a | € 5.000 | 5% |
| Da | € 5.001 | a | € 7.000 | 15% |

| | | | | |
|-------|---------|--|--|-----|
| Oltre | € 7.000 | | | 25% |
|-------|---------|--|--|-----|

2. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, in fase di prima applicazione.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

La costituzione del fondo

Art. 21- Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 22

- L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti del salario accessorio.

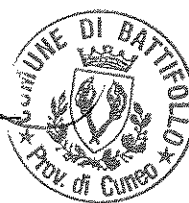

Art. 23- Norme finali

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. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. 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.
4. Il presente testo contrattuale 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

Battifollo, 28 dicembre 2019

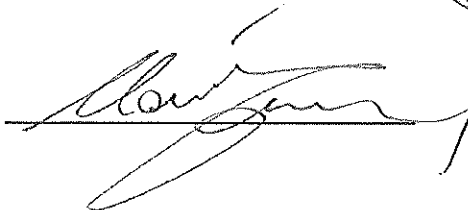
- LUCIANO Patrizia- Segretario Comunale



per la parte sindacale:

- NANE' Ivan

- C.I.S.L



Certificazione Fondo risorse contrattazioni integrative

COMUNE DI BATTIFOLLO - Determinazione fondo anno 2019

| Descrizione | 30/11/18 | 31/12/18 | 30/11/19 | Note | Richiamo>Note |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|---------------|
| RISORSE STATALI | | | | | |
| IMPOSTE REGIONALI | | | | | |
| IMPOSTA REGIONALE SULLA PRODOTTORI | | | | | |
| Tassa Regionale della Spese di Sostituzione dei Controllori (D.L. n. 78/2010) | 6.314,08 | 6.314,08 | 6.314,08 | CONTRIBUTIVO | 3.314,08 |
| IMPOSTA REGIONALE SULLE ATTIVITA' ECONOMICHE | 18,20 | 18,20 | 18,20 | | 18,20 |
| TOTALE IMPOSTE REGIONALI | 6.332,28 | 6.332,28 | 6.332,28 | | 3.332,28 |
| RISORSE COMUNALI | | | | | |
| IMPOSTE COMUNALI | | | | | |
| IMPOSTA COMUNALE SULLA PROPRIETA' IMMOBILIARE | 5.314,08 | 5.314,08 | 5.314,08 | | 5.314,08 |
| IMPOSTA COMUNALE SULLE ATTIVITA' ECONOMICHE | 18,20 | 18,20 | 18,20 | | 18,20 |
| TOTALE IMPOSTE COMUNALI | 5.332,28 | 5.332,28 | 5.332,28 | | 5.332,28 |
| RISORSE REGIONALI | | | | | |
| REGIONALITA' (FONDI) - FONDO REGIONALE DI SVILUPPO ECONOMICO (FIRE) | 1.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 | | 1.000,00 |
| TOTALE RISORSE REGIONALI | 1.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 | | 1.000,00 |
| ALTRI FONDI | | | | | |
| FONDI STRUTTURALI | | | | | |
| FONDO REGIONALE DI SVILUPPO ECONOMICO (FIRE) | | | | | |
| TOTALE ALTRI FONDI | | | | | |
| TOTALE RISORSE STATALI, REGIONALI E COMUNALI | 12.664,56 | 12.664,56 | 12.664,56 | | 12.664,56 |
| IMPEGNI | | | | | |
| IMPEGNI STATALI | | | | | |
| IMPEGNI PER IL PERSONALE (MANSIONI, SPESE PER IL PERSONALE) | 3.888,84 | 3.888,84 | 3.888,84 | | 3.888,84 |
| IMPEGNI REGIONALI | | | | | |
| IMPEGNI COMUNALI | | | | | |
| TOTALE IMPEGNI | 3.888,84 | 3.888,84 | 3.888,84 | | 3.888,84 |
| RIASSUNTO | | | | | |
| TOTALE RISORSE STATALI, REGIONALI E COMUNALI | 12.664,56 | 12.664,56 | 12.664,56 | | 12.664,56 |
| TOTALE IMPEGNI | 3.888,84 | 3.888,84 | 3.888,84 | | 3.888,84 |
| RESIDUI STATALI | | | | | |
| RESIDUI REGIONALI | | | | | |
| RESIDUI COMUNALI | | | | | |
| TOTALE RISORSE STATALI, REGIONALI E COMUNALI | 12.664,56 | 12.664,56 | 12.664,56 | | 12.664,56 |
| TOTALE IMPEGNI | 3.888,84 | 3.888,84 | 3.888,84 | | 3.888,84 |
| RESIDUI STATALI | | | | | |
| RESIDUI REGIONALI | | | | | |
| RESIDUI COMUNALI | | | | | |
| TOTALE RISORSE STATALI, REGIONALI E COMUNALI | 12.664,56 | 12.664,56 | 12.664,56 | | 12.664,56 |
| TOTALE IMPEGNI | 3.888,84 | 3.888,84 | 3.888,84 | | 3.888,84 |

