



**Contratto Decentrato Integrativo
per il personale non dirigente del
COMUNE DI PIETRASANTA**

INDICE

Art. 1 - Campo di applicazione	pag. 3
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	pag. 3
Art. 3 – Informazione	pag. 3
Art. 4 – Confronto	pag. 3
Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	pag. 4
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	pag. 4
Art. 7 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali	pag. 5
Art. 8 - Interpretazione autentica	pag. 5
Art. 9 - Area delle posizioni organizzative	pag. 5
Art. 10 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	pag. 6
Art. 11 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	pag. 6
Art. 12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	pag. 6
Art. 13 - Progressione economica all'interno della categoria	pag. 7
Art. 14 - Orario di lavoro	pag. 7
Art. 15 – Turnazione	pag. 7
Art. 16 – Reperibilità	pag. 8
Art. 17 – Formazione	pag. 8
Art. 18 - Prestazioni del personale del personale della Polizia Municipale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	pag. 8
Art. 19 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	pag. 9
Art. 20 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale	pag. 9
Art. 21 - Indennità di funzione per il personale della Polizia Municipale	pag. 9
Art. 22 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo	pag. 10
Art. 23 . Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla premialità	pag. 10
Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro	pag. 11
Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità	pag. 12
Art. 26 - Norme finali	pag. 14

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione di Pietrasanta, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne per il triennio 2018-2020 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto; in generale si concorda che i nuovi istituti di carattere economico introdotti dal CCNL del 21.05.2018 entreranno in vigore dal 31 dicembre 2018 a valere dal 2019. Le risorse 2018 sono già ripartite secondo l'ipotesi sottoscritta in data 13.11.2018.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie di carattere interpretativo e applicativo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCID si rinvia alle disposizioni del CCNL vigente.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o meno. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCID tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - z) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, fatti salvi i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo che vengono negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 3, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w).

Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni eventualmente prorogabile di ulteriori 45.

3. Sulle materie di cui all'art. 5, comma 3, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCCID. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 7

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCID, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCID.

Art. 9

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono e possono essere prorogati, in attesa della definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

Art. 10

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione in uso presso l'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 11.
5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 11 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 11

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa effettuata con riferimento a criteri predeterminati previsti dalle disposizioni regolamentari in materia, che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
3. All'erogazione annuale della retribuzione di risultato viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

Art. 12

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali (ICI), ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997.

Art. 13

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2018, nei limiti delle risorse rese a tal fine disponibili dalla contrattazione decentrata, avrà decorrenza dal 01.07.2018.
3. I criteri per la gestione delle procedure relative alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2018 restano in linea di massima confermati nella disciplina stabilita in sede di contrattazione decentrata e recepiti con la D.G. n. 370/2017; tuttavia le parti, in considerazione di quanto disposto all'art. 16, comma 3 del CCNL del 21.05.2018, concordano nel prevedere che le schede di valutazioni siano modificate dovendo conseguentemente valutare, a pena di esclusione, la performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine il Comune di Pietrasanta richiederà all'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Per i dipendenti in distacco sindacale per l'intero orario di lavoro, ai sensi dell'art. 47 ccnl 14/9/2000, fermi i requisiti posseduti e accertati in modo coerente con i dipendenti che prestano servizio, le valutazioni sono effettuate con l'attribuzione dei punteggi tenendo conto del primo triennio antecedente al distacco sindacale.

Art. 14

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; esso è articolato nel rispetto delle previsioni del CCNL e sulla base delle disposizioni organizzative stabilite dall'Ente, adottate a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali e tenendo conto che le varie tipologie di orario devono in ogni caso rispettare i seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, anche sulla base di criteri di flessibilità oraria;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni e contenimento del lavoro straordinario;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
2. Il lavoro straordinario resta disciplinato dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e dall'art. 38 del CCNL del 14.09.2000, nonché dalle eventuali disposizioni regolamentari ed organizzative definite dall'ente anche in sede di confronto con le organizzazioni sindacali. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e non possono essere utilizzate come fattore ordinario e generalizzato di programmazione del tempo-lavoro; pertanto le eccedenze mensili di orario non possono dar luogo a pagamento di compensi o recuperi, se non conseguenti a preventive autorizzazioni dei dirigenti. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, si conviene che per esigenze eccezionali in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario può essere elevato fino a un massimo di 250 ore annue individuali.
3. E' consentita l'adozione di orario multiperiodale consistente nel ricorso alla programmazione di calendario di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

Art. 15

Turnazione

1. Sulla base di specifiche esigenze organizzative e funzionali, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro che sono comunicati di norma con almeno 7 giorni di anticipo. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. La disciplina della turnazione è definita dall'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

Ai sensi dell'art. 7, comma 3 lett. l) del CCNL del 21.05.2018, le parti concordano che i turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

La presente disciplina decorre dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019.

Art. 16 Reperibilità

1. Il servizio di reperibilità è istituito per gli ambiti di pronto intervento individuati dall'Ente ed è disciplinato dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. I turni di reperibilità sono comunicati ai dipendenti di norma con almeno 7 giorni di anticipo. Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del sopra citato contratto, è elevato fino ad un massimo di n. 7 volte in un mese il limite massimo in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 è elevata all'importo massimo di € 11,00.

La presente disciplina decorre dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019.

Art. 17 Formazione

1. L'Amministrazione promuove la formazione del personale come strumento indispensabile per lo sviluppo professionale dei dipendenti ed il miglioramento della qualità dei servizi erogati. La determinazione dei contenuti delle iniziative di carattere formativo avviene sulla base di specifiche esigenze rilevate dai dirigenti competenti anche su segnalazione dei dipendenti.

2. Gli interventi formativi devono riguardare il numero più ampio possibile di dipendenti e possono comprendere iniziative di "aggiornamento professionale continuo", da realizzare anche attraverso l'accessibilità da tutte le postazioni informatiche di bollettini quotidiani e riviste telematiche periodiche utili per conoscere tempestivamente le novità di carattere normativo, operativo e giurisprudenziale e gli approfondimenti in materia amministrativa, contabile e tecnica.

3. Nell'ambito dei programmi formativi possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate o autorizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti durante il tempo di effettivo svolgimento delle iniziative formative e durante il tempo di viaggio correlato alle stesse.

Art. 18

Prestazioni del personale del personale della Polizia Municipale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, eventualmente impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 19

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 20

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale

1. Al personale che, in via continuativa e prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo sarà determinato a consuntivo nei limiti delle risorse che saranno destinate a tale istituto, nel rispetto del vigente CCNL, da finanziare fra le risorse decentrate di ogni anno.

2. 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.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018.

4. L'indennità in argomento sarà liquidata a cura del Comandante di Polizia Municipale con provvedimento avente ad oggetto l'attestazione dell'avvenuta assegnazione in via continuativa di vari dipendenti a servizi esterni di vigilanza e l'indicazione del numero delle giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno da parte di ciascun interessato.

5. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dal 31.12.2018 a valere dal 01.01.2019.

Art. 21

Indennità di funzione per il personale della Polizia Municipale

1. E' prevista la possibilità di erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi.

3. Per l'applicazione dell'indennità si procede in analogia ai criteri utilizzati per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 25 del presente contratto decentrato integrativo; spetta al Comandante di Polizia Municipale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

6. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dal 31.12.2018 a valere dal 01.01.2019.

Art. 22

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, possono essere destinate ai seguenti utilizzi, per importi da concordare annualmente:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge e disciplinati dalle disposizioni regolamentari, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- i) eventuali ulteriori utilizzi contrattati tra le parti.

3. Per quanto riguarda le risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2018, si stabilisce che esse siano ripartite tra le varie modalità di utilizzo previste dall'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 sulla base di quanto già previsto nell'ipotesi sottoscritta in data 13.11.2018.

Art. 23

Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla premialità

Le risorse annualmente destinate alla premialità del personale in servizio a tempo indeterminato sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui sopra, secondo i seguenti criteri generali:

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

Si conviene altresì sui seguenti principi fondamentali:

- α) 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;
- β) l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo ed attraverso i risultati del processo di valutazione, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo ("performance organizzativa") e individuale ("performance individuale"), sulla base di logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono i migliori risultati;
- γ) la premialità è sempre da ricondursi a 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;
- δ) 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.

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti - presupposto essenziale per l'erogazione di compensi correlati al merito - viene effettuata nell'ambito del ciclo annuale di gestione delle performance, come disciplinato dal Regolamento per la disciplina, misurazione e valutazione della performance e dalle disposizioni contrattuali. Essa ha ad oggetto attività

e obiettivi previsti annualmente dal Documento Unico di Programmazione nonché dal PEG / Piano dettagliato degli obiettivi / Piano della Performance ed inoltre fa riferimento ad ogni compito assegnato da dirigenti - in base della loro autonomia gestionale e organizzativa - ai vari gruppi di lavoro e ai singoli dipendenti. L'attività valutativa svolta dai dirigenti viene effettuata principalmente attraverso la compilazione delle schede di valutazione annuale già in uso presso l'ente e costituisce la principale espressione del sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati del personale.

Il budget a disposizione a titolo di "performance organizzativa / produttività collettiva" di ciascun ufficio/gruppo di lavoro è destinato a remunerare il grado di efficacia, puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni complessive di ciascuna unità organizzativa; ciò allo scopo di ottimizzare la qualità del lavoro per funzioni omogenee, di favorire l'organizzazione mediante "gruppi di lavoro" e di stimolare lo spirito di collaborazione fra i vari componenti di ciascun ufficio. Il dirigente pertanto, al termine di ogni anno, dopo aver verificato la realizzazione dei programmi di attività e la realizzazione degli obiettivi previsti in termini quali-quantitativi, provvede a liquidare una quota di compenso per la performance organizzativa / produttività collettiva uguale per ciascun dipendente impegnato nel medesimo "piano di attività" (a cui normalmente corrisponde un ufficio), determinandola nella misura massima in caso di svolgimento delle attività previste con standards ottimali di efficienza ed efficacia, in misura proporzionalmente ridotta qualora siano ravvisati livelli di rendimento via via meno significativi; in tale ultimo caso, le economie realizzatesi vengono portate ad incremento delle somme disponibili a titolo di produttività individuale per il medesimo settore.

Il budget a disposizione a titolo di "produttività / performance individuale" è destinato a remunerare i dipendenti che abbiano fornito un contributo particolarmente significativo nella realizzazione delle attività e degli obiettivi e che abbiano svolto funzioni particolarmente rilevanti. Il budget per performance individuale viene destinato esclusivamente ai dipendenti che nella scheda di valutazione abbiano riportato punteggi superiori a 90 ed in proporzione alla misura in cui hanno superato tale punteggio. Tenuto conto, in particolare, delle disposizioni di cui all'art. 69 del nuovo CCNL in ordine alla necessità di differenziazione del premio individuale, si stabilisce che alla maggiorazione ivi prevista sia destinato il 10% del fondo complessivamente destinato alla performance individuale e che la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita sia determinato nel 30% dei dipendenti destinatari della performance individuale.

Allo scopo di limitare eccessive disparità di trattamento (comunque giustificate da specifiche attività lavorative e disposizioni normative) e per ridistribuire più omogeneamente le risorse tra dipendenti percettori di emolumenti incentivanti previsti da disposizioni di legge e dipendenti non destinatari di tale forma di salario accessorio, si stabilisce che per i dipendenti che hanno percepito nell'anno compensi pari o superiori a € 500,00 in relazione a forme incentivanti previste dalle leggi vigenti (in particolare: incentivi avvocatura, funzione tecniche, Ici, art. 208 Cds), la quota teoricamente spettante a titolo di produttività totale pro-capite venga ridotta della misura massima del 50%, con il seguente scaglionamento:

- € 500,00 e € 700,00 la riduzione, sulla produttività o retribuzione di risultato spettante, sarà del 20%;
- € 701,00 e € 1.000,00 la riduzione, sulla produttività o retribuzione di risultato spettante, sarà del 40%;
- € 1.001,00 la riduzione, sulla produttività o retribuzione di risultato spettante, sarà del 50%.

la quota residua va a rimpinguare le somme disponibili per la produttività collettiva del restante personale dell'Ente.

L'importo annuale destinato ad incentivare la produttività sulla base del contratto decentrato sottoscritto viene incrementato con eventuali risorse residue su altre voci di salario accessorio previste del CCID stesso.

In alcuni specifici e particolari casi può essere prevista la realizzazione e incentivazione di progetti specifici finalizzati al miglioramento dei servizi aventi ad oggetto particolari programmi di attività. Tali progetti, elaborati dai dirigenti ed approvati dalla Giunta, potranno coinvolgere soltanto una parte ben individuata del personale e dovranno essere effettivamente connessi con obiettivi strategici dell'Ente, non riconducibili ad attività meramente di "routine". Le relative liquidazioni vengono disposte dai dirigenti interessati a seguito della certificazione del conseguimento degli obiettivi prefissati e di valutazione della rilevanza del contributo fornito da ciascun dipendente.

Art. 24

Indennità condizioni di lavoro

Le parti stabiliscono che l'"indennità condizioni di lavoro" prevista dall'art. 70bis del CCNL del 21.05.2018 sia destinata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale o al maneggio di valori.

Per quanto riguarda l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute è configurabile secondo le sotto elencate specificazioni:

- ⇒ Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- ⇒ Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- ⇒ Esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali di strade con intensa circolazione.

Perché l'indennità possa essere riconosciuta è necessario che l'esposizione al rischio risulti temporalmente rilevante.

L'indennità viene riconosciuta al dipendente mensilmente secondo il criterio della effettiva presenza in servizio nella misura di € 1,30 giornaliero.

L'indennità di cui al primo periodo compete anche per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori e che essa sia proporzionata al valore annuo maneggiato, sulla base delle misure seguenti:

- importo annuo di valori gestiti dal servizio da € 1.000,00 a € 10.000,00: € 1,00 giornalieri
- importo annuo di valori gestiti dal servizio da € 10.001,00 -14.999,99 : € 1,20 giornalieri
- importo annuo di valori gestiti dal servizio superiore a € 15.000,00: € 1,50 giornalieri.

L'indennità verrà corrisposta, nell'ambito di ogni ufficio interessato, ai dipendenti formalmente incaricati del maneggio valori e delle connesse responsabilità di custodia e di gestione.

3. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dal 31.12.2018 a valere dal 01.01.2019.

Art. 25

Indennità per specifiche responsabilità

1. 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 può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta ai dipendenti individuati dai dirigenti competenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per il riconoscimento dell'Indennità si evidenzia che la specifica responsabilità, connessa con l'esercizio dei compiti affidati legittimanti l'erogazione del predetto emolumento, deve intendersi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere attività di responsabile del procedimento è strettamente collegata, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto della loro attività.

- Al personale di cat. D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative, l'indennità è attribuita in presenza di uno dei seguenti presupposti:
- in relazione all'attribuzione di responsabilità/ coordinamento di Ufficio, risultante da specifico atto formale;
- in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale;
- in relazione all'individuazione come vice responsabile di un ufficio caratterizzato da particolare complessità o affidatario anche di servizi in convenzione.

- Al personale di cat. B e C, l'indennità è attribuita in presenza di uno dei seguenti presupposti:
- in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale;
- in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale.

L'importo per l'indennità di cui sopra viene stabilita nei limiti della misura massima contrattualmente prevista, ai sensi dell'art. 70 quinquies, e fissata: per la cat. D fino ad € 3.500,00 annue; per la cat. C fino ad € 1.300,00 annue e per la cat. B fino ad € 1.000,00 annue. L'indennità da attribuire al dipendente viene graduata in base all'apposito prospetto di seguito riportato.

Schema di valutazione per il personale di cat. D

Punti 60	Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità
Fino a punti 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e che comportano una notevole conoscenza interdisciplinare. Tali incarichi devono prevedere anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc).
Fino a punti 40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi rivolti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti 40	Livello di autonomia
Fino a punti 40	Tale criterio esprime un elevato grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Fino a punti 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

Schema di valutazione per il personale di cat. B e C

Punti 60	Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità/coordinamento di squadra
Fino a punti 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire

	<p>procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi rivolti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.</p> <p>Lo stesso punteggio è attribuito al dipendente di cat. C che ha il coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale.</p>
--	---

Punti 40	Livello di autonomia
Fino a punti 40	Tale criterio esprime un grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume la Direzione.
Fino a punti 30	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore.

MODALITA' DI ASSEGNAZIONE

L'individuazione delle figure cui assegnare l'indennità in oggetto è effettuata, con provvedimento motivato, dal dirigente competente. La valutazione sarà comunicata al dipendente interessato. La quantificazione dell'indennità avverrà in relazione alle risorse destinate a finanziare tale istituto.

L'indennità è liquidata con cadenza mensile, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle attività che legittimano l'erogazione di tale compenso.

Art. 26 **Norme finali**

Per quanto non previsto dal presente CCCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Eventuali disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, a condizione che siano conformi alle disposizioni normative e contrattuali di livello nazionale. Restano pertanto in vigore le disposizioni del CCID del 19.12.2013 in quanto rispettose del principio sopra espresso. Gli istituti oggetto di contrattazione decentrata integrativa non disciplinati dal presente accordo né da precedenti espressioni della contrattazione decentrata integrativa saranno definiti con specifici accordi, qualora si ravvisi la necessità della loro attivazione e regolamentazione.

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.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA.

Le parti si impegnano reciprocamente a costituire un gruppo di lavoro a composizione paritetica per l'introduzione e regolamentazione delle forme di welfare integrativo previste dal CCNL del 21.05.2018

Pietrasanta, 31.01.2019

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE di PARTE PUBBLICA:

F.TO Il SEGRETARIO GENERALE- *Dott. Alessandro Paolini:* _____

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE di PARTE SINDACALE:

Per la FP CGIL: _____

F.TO *Per la CISL FPS: MASSIMO PETRUCCI*

F.TO *Per la UIL FPL: RICCARDO PAGANELLI*

Per il CSA: _____

F.TO *Per la RSU:*