

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI GAMBUGLIANO (VI)
ANNI 2019/2021**

Il giorno 05 (cinque) del mese di **maggio**, dell'anno **2020**, presso la sede del Comune di Gambugliano (Vi), al fine della definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Gambugliano (Vi) per gli anni 2019/2021, alla presenza del sig. Pierobon Matteo, responsabile amm.vo contabile con funzioni di Segretario verbalizzante, le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona di:

_Dott. Pellè Michelangelo - Segretario Comunale - Presidente

_Dott. Pierobon Matteo - componente

R.S.U., nelle persone di:

_CISL - FP____- Salvatore Alessandra

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

_CISL FP____- Lanaro Renato ;

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2019/2021.



The block contains three handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a stylized 'G'. The second signature in the middle is a stylized 'P'. The third signature on the right is a stylized 'L'. Below these signatures is a circular official stamp of the Comune di Gambugliano (VI). The stamp contains the text 'COMUNE DI GAMBUGLIANO (VI)' around the perimeter and a central emblem.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI GAMBUGLIANO PER GLI ANNI 2019 - 2021

PREMESSO che:

- in data 21.5.2018, è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo;
- In data 30.12.2019 è stata sottoscritta la preintesa sull'ipotesi di CCDI del personale non dirigente del Comune di Gambugliano per il triennio 2019/2021;
- In data 30.12.2019 il revisore dei conti ha espresso parere favorevole in materia di controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa e certificazione della relazione illustrativa e tecnica finanziaria - Anno 2019;
- In data 30.12.2019 la Giunta Comunale con deliberazione n. 69 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

RICHIAMATO L'art. 7, co. 4 del CCNL 21.05.2018, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che:

"Sono oggetto di contrattazione collettiva:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1 tra le diverse modalità di utilizzo".

Pertanto oggetto della contrattazione:

- non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dal Comune, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo vigenti;
- non è la determinazione della consistenza di parte variabile;
- è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 1346 del codice civile "L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile".

1. La Giunta comunale con deliberazione **n.62 del 10.12.2019** ha, tra l'altro:

- impartito indirizzi per la costituzione del "Fondo risorse decentrate - Parte variabile" (67, comma 4 del CCNL del 21.05.2018);
- indicato la parte variabile di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL del 21.05.2018 da destinare ad incentivare la performance individuale e organizzativa (art. 68, comma 3 del CCNL);
- indicato la parte stabile da destinare alle progressioni economiche nel triennio 2019/2021 (art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL del 21.05.2018).

2. A seguito di trattative, le parti condividono e sottoscrivono il **CCDI 2019/2021** nel testo che segue.



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, dott. Michelangelo Pellè Segretario Comunale;

Dott. Pierobon Matteo – responsabile amm.vo – contabile -componente

R.S.U. nella persona di: Salvatore Alessandra (CISL FP)

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di: Lanaro Renato (CISL FP);

Art. 2 – OGGETTO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale del **Comune di Gambugliano** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Ha valenza triennale **dall' 01.01.2019 al 31.12.2021**, salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e dalla legislazione vigente in materia.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2021) fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

TITOLO II
DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, co. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018 rimanda alla contrattazione collettiva i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. In ogni caso, una quota delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, al netto degli incentivi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche e lotta all'evasione tributaria).

Il Piano della performance individuale e organizzativa è approvato dalla Giunta comunale. La performance organizzativa è connessa agli obiettivi strategici come meglio riportati della delibera di approvazione del piano e secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

I compensi che incentivano la performance individuale e organizzativa sono liquidati possibilmente entro il mese di maggio di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato che abbia prestato almeno 11 mesi di attività lavorativa presso l'ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente a seguito di valutazione dei Responsabili di Area per il proprio personale.

Le risorse sono ripartite sulla base della somma dei mesi di assunzione di ogni singolo lavoratore dell'area stessa.

A tal fine:

A. Sono da considerare assenze:

- malattia;
- permessi per partecipazione a concorsi e esami;
- permessi per carica elettiva;
- permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario;
- permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice popolare;
- aspettative e congedi non retribuiti.
- congedo parentale (ex facoltativa), compresa malattia dei figli;

B. Non sono da considerare assenze:

- ferie e recupero di festività;
- recupero di ore straordinarie a giornata;
- congedo dei genitori;
- permessi ex legge 104/92;
- terapie salvavita ed altre assimilabili;
- infortunio **sul lavoro**;
- distacchi e permessi sindacali;
- permesso retribuito per lutto, matrimonio, donazioni (sangue, midollo osseo), particolari motivi personali.

La somma del punteggio attribuito ai dipendenti diverrà il divisore del fondo assegnato, che darà origine al valore del singolo punto. Tale valore, moltiplicato per il punteggio acquisito da ciascuno, darà come risultato l'importo da erogare.

Ai fini dell'applicazione del CCDI 2019/2021, i Responsabili di Area non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.

Art. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 - CCNL 21.05.2018)

E' accantonata la maggiorazione del 10% del monte complessivo dei premi individuali da destinare al **dipendente** che abbia riportato una valutazione superiore al 90% del punteggio massimo attribuito, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Art. 6. CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

(art. 16 del CCNL 21.05.2018)

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si attua 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 21.05.2018.

La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, **ad una quota del 50% delle risorse stabili residuali di ciascun anno del triennio 2019/2021 da riconoscere ai dipendenti di tutte le categorie giuridiche (B1, B3, C, D)** ed avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio 2019/2021 in cui è riconosciuta la progressione orizzontale.

La quota dovrà essere arrotondata all'unità superiore se il decimale è pari o superiore a 0,5, all'unità inferiore se il decimale è inferiore a 0,5.

Il personale interessato di ciascuna categoria:

- è quello in servizio nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno che precede la previsione della progressione nel contratto integrativo decentrato. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine devono essere acquisite dall'ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni richieste secondo la disciplina dell'ente di appartenenza.

Si concordano i seguenti criteri per l'accesso alla progressione economica orizzontale.

1. Requisiti

Il personale, per accedere alla progressione economica, deve possedere i seguenti requisiti:

a) 36 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'assegnazione della progressione all'interno della categoria.

Ai fini del computo del suddetto requisito si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;

b) aver conseguito, nei tre anni che precedono l'assegnazione della progressione economica, una valutazione finale media pari o superiore a punti 60 sul totale attribuibile, secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'ente;

c) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio (provvedimenti di ordine superiore al rimprovero scritto o censura).

2. Criteri di valutazione

a) il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale **del triennio** che precede la decorrenza della progressione effettuata secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) esperienza maturata (intesa come anni di permanenza nella medesima categoria giuridica e posizione economica).

A parità di punteggio finale, nella graduatoria precede:

- Essere in categoria economica iniziale;
- Cessazione dal servizio in corso d'anno;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione in godimento;
- maggiore anzianità di servizio presso il comune di Gambugliano;
- maggiore anzianità di servizio complessivamente considerata.

Procedimento

A seguito della stipula del CCDI che riconosce le progressioni economiche nella categoria, il Responsabile del servizio personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata la scheda di valutazione annuale che deve essere consegnata al dipendente. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del servizio personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità alla procedura suindicata è definita ed approvata la graduatoria per ciascun anno 2019, 2020 e 2021 e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

E' destinata per il triennio 2019/2021 **una quota annuale del 50%* delle risorse disponibili della parte stabile** del fondo al finanziamento delle progressioni economiche di tutte le categorie.

Art. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(art. 70 bis e 70 quinquies del CCNL 2018)

1. E' noto alle parti che, in generale, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, trattamento per lavoro straordinario ecc.) sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della funzione pubblica n. 7/2008.

Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità e nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.

Di seguito si riportano i criteri per l'attribuzione delle indennità "Condizioni di lavoro" e per "Specifiche responsabilità".

7.1 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 70 bis – CCNL 2018)

L'indennità "condizioni di lavoro" costituisce un valore unico da corrispondere per diverse situazioni di lavoro che comportano rischio/disagio e maneggio di valori.

A) RISCHIO/DISAGIO

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali.

Ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, la misura dell'indennità per "rischio" sulla base dei seguenti criteri:

- Valutazione dell'effettiva incidenza del rischio e/o disagio nelle attività svolte dai dipendenti;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Ai dipendenti che svolgono le seguenti prestazioni "a rischio", solo per i giorni in cui l'attività è resa per cui è legata alla effettiva presenza in servizio, compete un'indennità giornaliera di **€ 1,50**:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto è effettuata dai Responsabili di Area competenti.

Il Responsabile di Area di appartenenza dei dipendenti che svolgono le suddette attività aggiornano gli atti ed attestano periodicamente lo svolgimento delle attività per le quali può essere corrisposta l'indennità per "rischio".

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

B) MANEGGIO VALORI

Le parti concordano che la misura dell'indennità riferita al maneggio valori, proporzionale all'entità media dei valori maneggiati e del numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di **€ 1,50 al giorno**, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, individuati in corrispondenza al seguente profilo professionale:

- Economo Comunale.

7.2a) - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Per quanto riguarda il periodo 2019/2021 per tale istituto sarà destinato l'importo massimo annuale di **€ 3.000,00**, l'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto al monte disponibile citato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato predetto. Eventuali economie, invece, sono destinate alla performance individuale e organizzativa.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata in **€ 3.000,00** cad. sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità osservanza adempimenti a scadenza	€ 500,00
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	€ 500,00
Responsabilità di gestione di risorse economiche	€ 1.000,00
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	€ 1.000,00
Totale	€ 3.000,00

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

Il dipendente per poter veder riconosciuta l'indennità deve configurarsi in una situazione di un numero di fattispecie di responsabilità che raggiungano almeno il valore minimo complessivo di **€ 500,00**, indipendentemente dalla successiva riparametrazione del fabbisogno determinato rispetto al monte fissato.

L'indennità è erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende nei periodi di congedo parentale (ex facoltativa).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto è effettuata dai Responsabili di Area.

I Responsabili di Area devono adeguare gli atti ai dipendenti in servizio ed alle attività assegnate nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

7.2b) - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie, B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, sono stabilite le seguenti indennità su base annua massima cadauna:

FUNZIONE	IMPORTO
Ufficiale Stato Civile e Anagrafe - Ufficiale elettorale	350,00

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di servizio, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto è effettuata dai Responsabili di Area. L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 8 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI

(art. 18, lett. h - CCNL 21.05.2018)

Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

Ai fini del presente articolo assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti
- b) gli incentivi per attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU/TARI
- c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992) prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "Si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 1.500	0,00%
Da € 1.501 ad € 5.000	5,00%
Da € 5.001 ad € 7.000	8,00%
Oltre € 7.000	12,00%

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano la parte variabile del fondo.

Art. 9 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(art. 7, co. 4, lett. m) - CCNL 21.05.2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

L'Amministrazione si impegna a:

- garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno un tot di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgere il responsabile della sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
- coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- includere nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 10 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

(art. 7, co. 4, lett. v) - CCNL 21.05.2018)

La determinazione della retribuzione dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale). La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 11 - CRITERI PER LA FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

(art. 7 e art. 27 del CCNL del 21.05.2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'orario flessibile generalizzato.

La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di **30 (trenta) minuti**.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura ovvero nelle fasce di apertura al pubblico.

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 12 – SERVIZIO MENSA

Al fine di agevolare la realizzazione delle forme di organizzazione del lavoro e le maggiori disponibilità richieste agli operatori viene confermato il servizio di mensa sostitutivo con buoni pasto.

Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.

Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari ad € 5,29 per ogni pasto.

L'ufficio personale bimestralmente raccoglierà gli scontrini/buoni pasto giustificativi dell'utilizzo del servizio mensa nei giorni fruibili.

Art. 13 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di inizio della procedura di conciliazione.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla data della richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

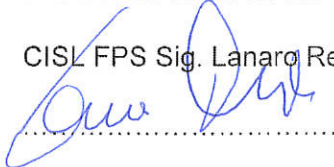
Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

In caso di eventuali errori materiali od omissioni si farà riferimento a quanto previsto nei verbali delle riunioni debitamente sottoscritti dalle parti.

Si concorda, inoltre, che si terrà una sessione a scadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione del CCDI.

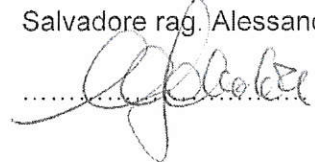
LA PARTE SINDACALE

CISL FPS Sig. Lanaro Renato



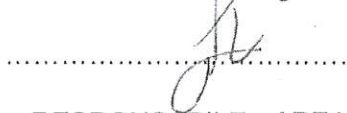
RSU

Salvadore rag. Alessandra



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Pellè Michelangelo



IL RESPONSABILE AREA AMM.VA
CONTABILE



Dr. Pierobon Matteo

