

**COMUNE DI CERVASCA
PROV. DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
NORMATIVO ANNO 2018/20**

RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2018

L'anno duemila diciotto, il giorno cinque del mese di novembre ha avuto luogo l'incontro

TRA

La delegazione di parte pubblica costituita dal Dott. costituita dalla Dott.ssa Valacco Susanna

E

La delegazione di parte sindacale, composta dalla Segreteria Territoriale Fp Cisl: Sig. Silvio Giordanengo

E

La rappresentanza delle R.S.U. del Comune di Cervasca Sig. Chesta Marco

Al termine della riunione le parti come sopra rappresentate concordano e sottoscrivono il presente contratto sulle materie trattate e di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

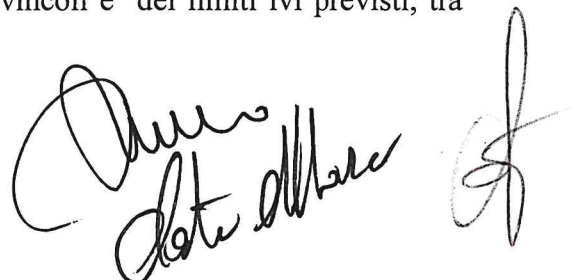
**Art. 1
Campo di Applicazione**

Il presente CCDI si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente del Comune di Cervasca.

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

1- Il presente contratto concerne il triennio 2018/2020 per la parte normativa e il periodo 1° Gennaio 2018 – 31 Dicembre 2018 per la parte economica. Sono destinatari del Contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato.

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



3-Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

4- Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati possibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti dei quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse che di seguito verranno esplicitate.

5- Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In tal caso le parti si riservano di riaprire il confronto mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il presente contratto decentrato.

Art. 3

Conferimento degli Incarichi di Posizione Organizzativa

- 1- Si prende atto che ai sensi dell'Art. 13 C.C.N.L. del 21 maggio 2018 gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del nuovo CCNL 21 maggio 2018 e comunque fino alla definizione del nuovo assetto organizzativo che non potrà avvenire oltre tale data, , sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.
- 2- Qualora dal 1 gennaio 2019 entrasse in vigore un nuovo assetto delle posizioni organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'Art. 7 comma 2 del C.C.N.L. del 21/05/2018.
- 3- In applicazione degli Art. 5, comma c.5 e 67, comma 1 del C.C.N.L. del 21/05/2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un unico importo pari a € 28.407,50 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
- 4- Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pari ad € 4.201,13.

Art.4

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

- 1- Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comprato ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI, le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
- 2- Fidato che le risorse decentrate disponibili per il finanziamento delle finalità e degli istituti che di seguito verranno evidenziati, relativo all'anno 2018 ammonta a complessivi Euro 13.311,00



da cui a dedurre € 6.000,00 per funzioni tecniche, influenti ed € 1.104,00, ex art 32 comma 7 del CCNL 2004, come da ricalcolo da parte dell'ufficio di ragioneria, in supero sul fondo stabile ed € 943,00, maggiori costi PEO, come da verbale aggiuntivo del 26/10/2018, resisi disponibili a seguito della pronuncia della Sezione Autonomie della Corte dei Conti e accantonati senza destinazione.

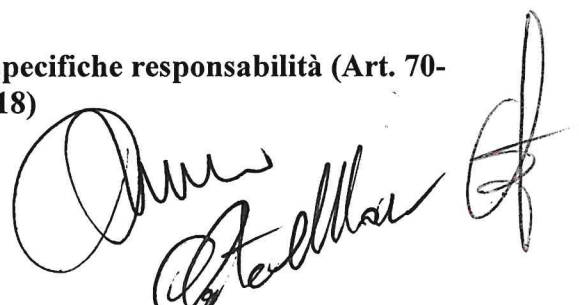
Art. 5

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis C.C.N.L. 2016/2018)

- 1- Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro in applicazione dell'Art. 7 comma 4, lettera a) del CCNL del 21/05/2018 sono destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi.
- 2- 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 quali: uso di sostanze pericolose, interventi sul territorio in condizioni particolari, attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- 3- Sono considerate disagiate quelle situazioni che pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sulla integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali e/o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni. quali le attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica) o che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro.
- 4- Sono altresì considerate rischiose quelle attività quali il maneggio valori che comportano una attenzione e responsabilità particolari.
- 5- Il responsabile del settore vigila sul il perdurare delle situazioni che comportano il riconoscimento di dette indennità
- 6- L'indennità è rapportata al periodo temporale con riferimento al CCNL precedente sino al mese di maggio e per la parte restante (sempre con riferimento alle giornate di effettivo svolgimento delle attività sopra descritte) entro i seguenti valori massimi giornalieri: € 1,50 per l'indice di rischio e disagio ed € 1,00 giornalieri per le attività implicanti il maneggio di valori medio-annuo di Euro 2.500,00.

Art. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies C.C.N.L. 2016/2018)



- 1- Sono previsti Euro 700,00 per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe.

Art. 7

Risorse destinate al pagamento dell'Indennità di Turno e Maggiorazioni

- 1- Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'Art. 7, comma 4 lettera a) del CCNL 21/05/2018, una somma del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate alle indennità di comparto, alle progressioni orizzontali (con esclusione delle eventuali progressioni di cui a successivo Art. 8 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad Euro 2.300,00.

Art.8

Indennità per il Personale della polizia Locale

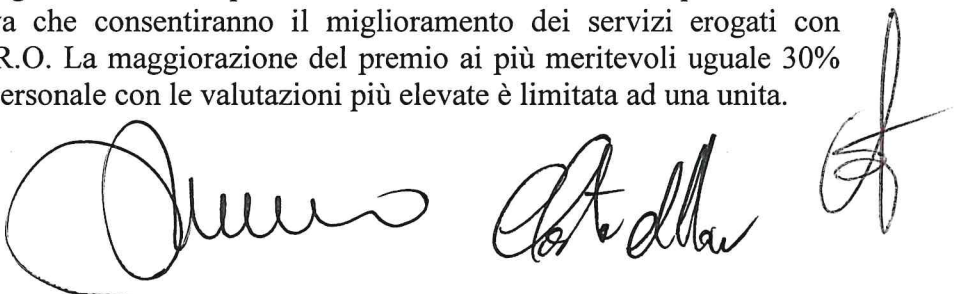
- 1- Le parti premettono che l'indennità di servizio esterno di cui all'Art. 56- quinquies del 21/05/2018 compete al personale della polizia locale adibito in **via continuativa giornaliera** a tale servizio, avente le caratteristiche indicate nel contratto e per le giornate di suo effettivo svolgimento.
- 2- Essa compensa interamente i rischi e di disagi connessi all'espletamento del servizio in ambiti esterni.
- 3- L'indennità di servizio esterno è quantificata prudenzialmente in Euro 1,50 per ogni giornata di servizio svolta all'esterno e viene attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni formalmente assegnate con provvedimento sindacale ad hoc. Apposito e decorre dalla data della firma del contratto decentrato.
- 4- Essa assorbe le indennità previste dal contratto decentrato come ivi indicato.

Visto il protrarsi della contrattazione dovuta a difficoltà interpretative ancora in itinere in merito alla applicazione di alcuni istituti e non essendovi alla data odierna provvedimenti formali di assegnazione da parte degli organi competenti di servizi giornalieri esterni continuativi, non esistono le condizioni per applicare tale istituto.

Art. 9

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (Art. 68 comma 2 lettera A e B del C.C.N.L. 2016/2018)

1. Le risorse destinate per tale istituto è di complessivi € 1.800,07 lorde (di cui 50% performance individuale e 50% performance organizzativa).
2. Tale importo verrà erogato mediante parametri di valutazione della performance individuale e organizzativa che consentiranno il miglioramento dei servizi erogati con specifico riferimento al P.R.O. La maggiorazione del premio ai più meritevoli uguale 30% della media dei premi del personale con le valutazioni più elevate è limitata ad una unità.



Art. 10

Istituto della progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria (Art 16 e Art. 68 comma 2 lettera J del C.C.N.L. 2016/2018)

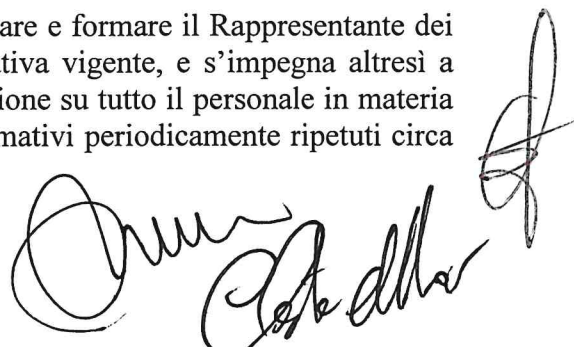
1. Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato sul fondo risorse stabili avverrà a seguito delle valutazioni i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione della performance approvato dall'Ente con deliberazione della giunta comunale e successivi decreti sindacali.
2. La valutazione sarà stilata utilizzando le schede previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall'Ente.
3. Le parti convengono che, i requisiti utili ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - ❑ Aver maturato, nel corso dell'anno di riferimento, almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali con la precisazione che il lavoro a tempo parziale è considerato lavoro a tempo pieno e il personale trasferito da altro ente non interrompe l'anzianità di servizio.
 - ❑ Aver conseguito nel triennio precedente una valutazione di performance individuale non inferiore a 60/100.
 - ❑ Aver conseguito un punteggio minimo, nella scheda di valutazione della PEO, pari a 50/50.
 - ❑ Le progressioni hanno decorrenza dal giorno in cui il dipendente ha maturato il requisito e non hanno effetto retroattivo.

Per l'anno 2018 **non vengono** indirizzate risorse per l'istituto di cui sopra.

Art. 11

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.



6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 12

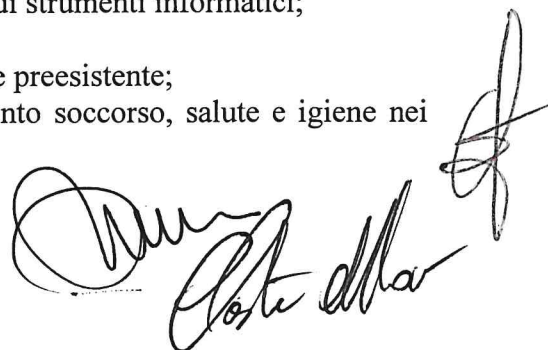
Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.

Art. 13

Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce nell'ambito delle disponibilità di Bilancio forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di legge nell'ambito e nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. e sempre entro i limiti di cui al precedente comma 2, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - ☐ corsi di formazione professionale, per il personale neo assunto; per i primi due mesi personale neo assunto sarà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore/Servizio;
 - ☐ corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - ☐ corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, dovrà favorire obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - ☐ La diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
 - ☐ Lo sviluppo di profili di managerialità,
 - ☐ Gli approfondimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente;
 - ☐ La conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;



- la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nelle ultime disposizioni di legge e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del responsabile della sicurezza protezione/prevenzione;
- Una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale, nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;
- L'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
- L'anticorruzione e la trasparenza – formazione obbligatoria per legge.

Art. 14

Modi di partecipazione

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, è autorizzato l'uso del mezzo comunale e potrà recuperare (escluso il personale titolare di posizione organizzativa) le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, nelle modalità concertate a livello aziendale.

Art. 15

Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti.

1. Riguardo all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o cambiamenti delle dotazioni strutturali, l'Amministrazione fornisca adeguata e preventiva informazione sulle relative implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti e alle eventuali modifiche dell'orario di lavoro.

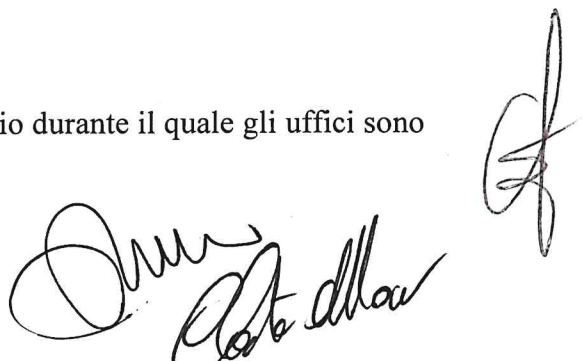
Art. 16

Orario di Lavoro

1. Al fine di contemperare l'interesse del lavoratore con il miglioramento della qualità dei servizi e le esigenze dell'utenza si applicheranno gli istituti delle politiche del lavoro come di seguito disciplinati.
2. L'orario e l'organizzazione previsti negli articoli successivi è definitiva fatte salve variazioni che saranno, autorizzate con provvedimenti ad hoc.

Orario di servizio

- E' l'orario di funzionamento degli uffici, l'orario durante il quale gli uffici sono funzionanti ed esplicano la propria attività
- Orario di apertura al pubblico



- E' quella parte dell'orario di servizio durante il quale l'ufficio relaziona con l'utenza
- Orario di lavoro (fissato dai dirigenti nell'osservanza dei criteri organizzativi) E' l'orario che osserva il singolo dipendente
- Detti orari sono essere fissati per singole unità e settori.

Orario di lavoro

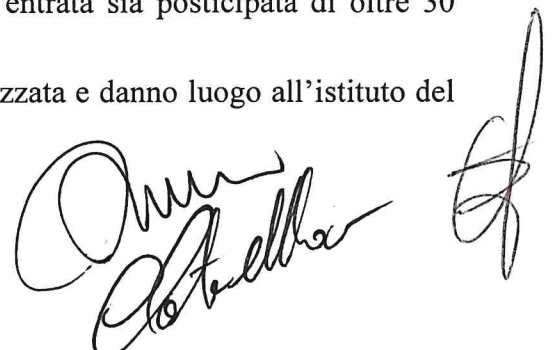
- La prestazione ordinaria lavorativa dovuta dal dipendente nel Comune di Robilante è articolata generalmente su cinque giorni la settimana dal lunedì al venerdì tranne che per l'ufficio anagrafe e di vigilanza ,ove è comunque garantita la presenza di un'unità operativa al sabato.
- L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali;
- Sono dettati i seguenti criteri e vincoli organizzativi nel rispetto dei quali il Segretario Comunale fissa l'orario di lavoro:
- articolazione dell'orario di lavoro su almeno 5 giorni della settimana funzionalmente con l'orario di servizio e di apertura al pubblico. Per particolari esigenze di servizio da erogarsi con continuità l'orario sarà su sei giorni alla settimana.
- individuazione di orari diversi da quello standard per esigenze di servizio o su domanda del dipendente e concessione del Segretario nell'ambito delle fasce orarie stabilite qualora, per particolari esigenze del personale motivate e documentate, venga richiesta una maggiore flessibilità. Saranno comunque privilegiate particolari situazioni di svantaggio, personali, sociali, familiari;
- è prevista un' astensione obbligatoria dal lavoro di mezz'ora minima per la pausa pranzo sino ad un massimo di un' ora. Tale pausa non è negoziabile e durante tale fascia in cui il dipendente per assentarsi è tenuto a timbrare, gli uffici sono chiusi al pubblico.
- garanzia di presidio durante l'orario di servizio da garantirsi con la presenza di almeno un dipendente per settore atto ad assicurare il regolare funzionamento della singola struttura organizzativa.
- ampliamento massimo dell'orario di apertura al pubblico rendendolo effettivo con un'adeguata presenza del personale in servizio.

4. le variazioni di orario possono essere concesse solo in casi eccezionali e la richiesta deve essere fatta in forma scritta al Segretario Comunale. Le variazioni di orario non autorizzate, saranno considerate ingiustificate, fatti salvi casi di forza maggiore o di urgenza che ne impediscano la richiesta.

Orario flessibile

- E' una tipologia di orario di lavoro che prevede un margine di flessibilità, di ampiezza massima di 30 minuti sia sull'orario di entrata, sia sull'orario di uscita del dipendente, al quale deve corrispondere nella stessa giornata, la relativa posticipazione dell'orario di uscita o l'anticipazione dell'orario di entrata. La flessibilità giornaliera non può superare 1 ora e deve essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico e in nessun caso deve recare pregiudizio ai servizi offerti e ai compiti d'ufficio.
- Il ritardo si configura soltanto nel caso in cui l'entrata sia posticipata di oltre 30 minuti rispetto al proprio orario di lavoro.
- Ogni eccezione alla flessibilità deve essere autorizzata e danno luogo all'istituto del permesso breve o del riposo compensativo.

Crediti orari



- ❑ Le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario normale giornaliero di lavoro di durata inferiore a 15 minuti non cumulabili nella giornata e nella settimana lavorativa sono trascurate. Per esigenze di servizio, le prestazioni di lavoro, debitamente autorizzate dal competente dirigente, di durata superiore a 15 minuti e fino a 29 minuti sono qualificati come ore eccedenti il normale orario di lavoro e per le stesse non spetta il compenso per lavoro straordinario.
- ❑ Le prestazioni lavorative di cui al comma precedente, secondo periodo, sono sommate nel plafond massimo di 180 minuti nell'anno di riferimento, per il recupero di permessi brevi o ritardi.
- ❑ il recupero va sempre richiesto con congruo anticipo al Segretario Comunale e si esaurisce nell'anno di competenza.

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni dello straordinario sono disciplinate secondo le regole che seguono.
 - ❑ Le regole di cui al presente articolo si applicano alle prestazioni di lavoro straordinario uguali o superiori a 30 minuti.
 - ❑ L'effettuazione dello straordinario deve essere sempre autorizzato. Sono escluse forme generalizzate di autorizzazione.
 - ❑ Lo straordinario è necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e non costituisce programmazione ordinaria del tempo di lavoro.
 - ❑ Per le prestazioni di lavoro straordinario pari o superiori a 30 minuti spetta il compenso per lavoro straordinario o a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il riposo compensativo.
 - ❑ I dipendenti titolari di posizioni organizzative esulano da tali disposizioni in quanto essi sono tenuti ad effettuare prestazioni settimanali non inferiori alle 36 ore e le eventuali eccedenze non danno diritto al recupero o ad eventuale compenso. Per le pause e le timbrature valgono le disposizioni di cui ai precedenti articoli.

Mensa

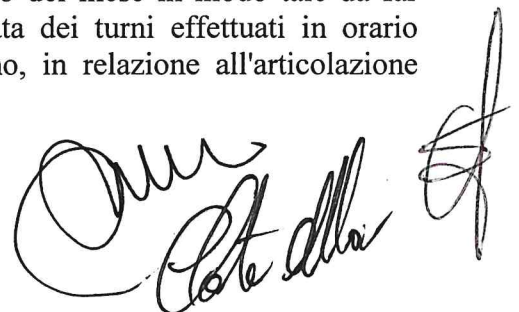
1. Ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, verrà riconosciuto, nei limiti delle disponibilità di bilancio, il servizio mensa tramite il buono mensa.
2. L'Amministrazione sosterrà per ogni pasto una spesa pari ai 2/3 del costo individuale convenzionato pari ad € 7, ossia € 5,30, mentre la parte restante sarà a carico del dipendente.
3. E' esclusa ogni forma di monetizzazione o di indennizzo di tale buono.

Ferie

1. Ai dipendenti vengono riconosciute dieci mezze giornate di ferie pari a cinque giorni da usufruirsi nell'anno.
2. Restano ferme le disposizioni di legge in materia cui si rimanda.

Turni

1. Per la disciplina degli eventuali turni si prevede che:
 - ❑ Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;



- ❑ I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative di almeno due persone che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- ❑ i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- ❑ Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art 19 del vigente CCNLL.

Art. 17

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali gli istituti fissati per legge i cui stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai termini dell'art 67 del CCNL 2018, quali gli incentivi per funzioni tecniche.
2. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione di tali compensi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Art. 18

Disposizioni finali

- 1- Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti dei collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2- Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

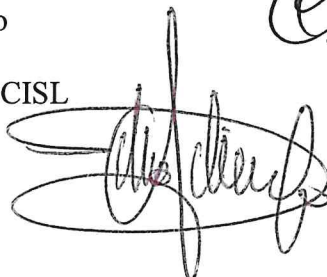
Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Dott.ssa Susanna Valacco

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
Per la RSU Sig. Chesta Marco

IL RAPPRESENTANTE FP CISL


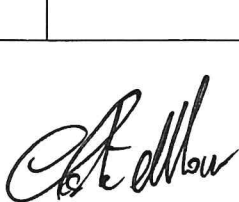

Sig. Silvio Giordanengo

COSTITUZIONE FONDO

DISPOSIZIONE NORMATIVA	DESCRIZIONE	IMPORTI FISSI	IMPORTI VARIABILI
CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 67 - NEL RISPETTO DEGLI IMPORTI INSERITI NELL'ANNO 2017	Ex risorse fisse	33.526,00 (31.288,00 anno 2015 meno 564,00 alte professionali tà prima calcolate più differenza di 2.802,00 dotazioni organiche)	0,00
CCNL 21 maggio 2018 – ART. 67 – COMMA 1 – TERZO PERIODO – NEL CASO IN CUI TALI RISORSE NON SIANO STATE UTILIZZATE NELL'ANNO 2017	ex art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001	1.104,00 (calcolo con orientamenti ARAN)	0,00
TOTALE – DA CERTIFICARE DAL COLLEGIO DEI REVISORI	IMPORTO CONSOLIDATO	34.630,00	0,00
CCNL 21 maggio 2018 – DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 – LETTERA b)	Maggiori costi PEO per applicazione nuovi importi tabellari CCNL 21 maggio 2018	943,00 (calcolato dall'ente)	0,00
TOTALE RISORSE FISSE		35.573,00	

CCNL 21 maggio 2018 - ART. 67 - COMMA 4	- fino al massimo dell'1,2% monte salari 1999 (CCNL 21 MAGGIO 2018 – ARTICOLO 67 - COMMA 4) - nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale	1.323,00	0,00
--	--	----------	------

1   

CCNL 21 maggio 2018 - ART. 67 – COMMA 3 - lettera c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	6.000,00	0,00
CCNL 21 maggio 2018 - ART. 67 – comma 5 – lettera b)	conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	2.300,00	0,00

TOTALE RISORSE VARIABILI		9.623,00
---------------------------------	--	-----------------

TOTALE FONDO		45.196,00
---------------------	--	------------------




UTILIZZO PRESUNTO FONDO

DISPOSIZIONE NORMATIVA	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 1/4/1999 - ART. 17 - COMMA 2 - LETTERA B	progressioni economiche orizzontali storiche	24.293,00
CCNL 22/1/2004 - ART. 33 LETT. B E C	indennità di comparto	6.649,00
altre destinazioni	importi disponibili	14.254,00
TOTALE		45.196,00

A DEDURRE:

€ 6.000,00 FUNZIONI TECNICHE

€ 1.104,00 ACCANTONAMENTO

€ 943,00 ACCANTONAMENTO

RESTANO € 6.207,00

