



COMUNE DI PORTOFINO

Città Metropolitana di GENOVA

SCHEMA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2019/2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 3 bis Relazioni Sindacali e contrattazione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 9 bis Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 11 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 14 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 16 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 17 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 18 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018) TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)



TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento



TITOLO V – DIRITTI E PREROGATIVA SINDACALE

Art. 21 Assemblee



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall' art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 28 dicembre 2010 e smi;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 14 ottobre 2015;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- Vigente metodologia per la nomina e revoca delle posizioni organizzative, approvata con deliberazione della giunta comunale n. 44 del 13 marzo 2019.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Portofino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente CCI mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

Art. 3 - Durata

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021.

Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 3 bis – Relazioni Sindacali e contrattazione

I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 – articoli 3, 4, 5, 7, 8, - al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

1. Della costituzione del fondo per le risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali.

2. Gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale vengono forniti dall'organo esecutivo dell'ente – Giunta Comunale.
3. L'integrazione della parte variabile del fondo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014 ed è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa ce si esprime con la formulazione di una specifica intensa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.
4. Nell'ambito della parte variabile sono previste risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 4 del Ccnl 21.5.2018, che sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare in corso d'anno, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance del Comune di Portofino.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale fondo da ripartire sulle varie voci distributive.

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto.
2. Le risorse decentrate stabili sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati dall'art. 68 comma 1 del Ccnl 21.05.2018 ovvero:
 - I differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
 - A corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
3. Le risorse stabili residuali, vengono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del Ccnl 21.05.2018 con il seguente ordine di priorità necessario per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale ritenuti prioritari:
 - Pagamento dell'indennità di servizio esterno al personale del Corpo di Polizia Municipale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ai sensi dell'art. 56 quinquies del Ccnl 21.05.2018;
 - Pagamento delle indennità di turno al personale del Corpo di Polizia Municipale che presta attività lavorativa in turno;

- Pagamento delle indennità di reperibilità al personale del Settore Governo del Territorio che effettua il servizio;
 - Pagamento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies del Ccnl 21.05.2018 e delle indennità di cui all'art. 56 sexies del Ccnl 21.05.2018;
 - Effettuazione di nuove progressioni orizzontali nella categoria.
4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance 2019/2020 secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione del 14 ottobre 2015.
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annullamento previste ai sensi dell'art 67, comma 4, e 5 del CCNL 21/05/2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi e nel Piano della performance 2019/2020. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
7. Le parti danno atto che la destinazione delle risorse alle diverse voci del fondo verrà verificata a consuntivo e qualora alcune voci risultassero difformi rispetto alle previsioni, gli importi del fondo destinati a performance organizzativa ed individuale verranno conseguentemente rimodulati.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa 30/40% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
5. Le parti concordano di unire in un'unica scheda performance organizzativa e individuale.

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Si prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della

performance individuale ed organizzativa di cui al precedente art. 19, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

1. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano di accantonare una quota di budget totale di performance come determinato ai sensi dell'art. 18 comma 2 del presente CCI – a livello di settore o di ente – fissato in via sperimentale nella misura del 10%.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni ambito organizzativo in relazione alla valutazione conseguita nei limiti dei budget disponibile.
3. Al fine del riconoscimento della maggiorazione le parti concordano di applicare la seguente metodologia:

Budget per differenziazione del premio individuale	10% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget/sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance per punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato

4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Dirigente/Responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;

- c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
5. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
6. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del settore.

Art. 7 Progressioni economiche

Le progressioni orizzontali sono a carico della parte stabile del fondo per cui devono essere riconosciute in modo selettivo.

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria	Dotazione organica in servizio	Somme da destinare	Note
B	5 unità	1.495,26	
C	11 unità	2.157,61	
D	3 unità	3.250,00	
	Totale	6.902,87 8.537,00	M

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi (opzioni alternative): - possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti. (*)

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del (1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo). Il personale interessato deve possedere il requisito di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione. (*) In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è opportuno prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel ^{triennio}~~biennio~~.

6. l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, la procedura valutativa deve concludersi entro il 31 dicembre del medesimo anno, qualora non si concluda le progressioni avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

7. l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

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

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed

effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199). Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

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 aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Le attività implicanti il maneggio valori riguardano il personale adibito in via continuativa e/o occasionale al maneggio di denaro contanti rilevabili da provvedimenti espressi dal Responsabile competente fino ad un massimo di € 300,00 lordi individuali.

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B e C è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate dal Responsabile, con atto scritto, in relazione alla concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B e C non incaricati di posizione organizzativa.

b) le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non meramente formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di leggi o regolamenti, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e documentabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. L'indennità per specifiche responsabilità non è configurabile per la mera attribuzione di compiti di responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 241/90.

c) I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile con atto di natura datoriale, e comunicati all'ufficio personale e al Segretario Comunale, anche ai fini del controllo successivo di regolarità amministrativa.

2. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie ai quali i Responsabili dovranno fare riferimento per il riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, lett. a) sono:

a) Responsabilità di Struttura	Max punti 15
1) Autonomia Operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di Responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) Responsabilità Gestionale	Max punti 15
-------------------------------------	---------------------

1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

b) Responsabilità Professionale	Max punti 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

Punteggi Indennità

Da 41 a 45 punti = € 3.000,00

Da 33 a 40 punti = € 2.500,00

Da 27 a 32 punti = € 1.800,00

Da 21 a 26 punti = € 1.500,00

Da 18 a 20 punti = € 1.000,00

Da 11 a 17 punto = € 800,00

Art. 9 bis Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Le indennità per le specifiche responsabilità normate dal comma 2 dell'articolo 70 quinquies sono destinate a retribuire le seguenti situazioni: compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficio elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati dagli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario

attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 300,00 euro annui lordi a dipendente.

2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, previa informazione ai soggetti sindacali.

3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 2016/2018 viene riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C in possesso delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale nonché responsabile dei Tributi, attribuite con atti formali dell'ente, purchè non incaricati di Posizione Organizzativa.

4. Tale indennità viene stabilita in annuali € 300,00.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, sono graduati in riferimento all'orario lavorativo del dipendente, non sono erogati in caso di assenza continuativa per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, tali compensi sono decurtati in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 gironi per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.lgs 112/2008.

6. L'Ufficio Risorse provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 23.

Art. 10 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c. 4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 (dieci) volte al mese.

L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 1 (uno) continuativi.

L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato a 13,00 euro max in presenza di:

- a) situazioni di cui al comma 1;
- b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 20,66 euro ogni 12 ore.

Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

Si ritiene di non adottare sistemi di perequazione.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU;
 - b) 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").

Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. 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. 81/2008.

Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 14 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 180 ore.

Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti

(quali servizi in turno, operai ecc.). Agli operai e ai dipendenti turnisti per casi eccezionali si prevede una flessibilità di quindici minuti anticipati o posticipati rispetto all'entrata, con recupero in uscita.

2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 16 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da: - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi; - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane nei servizi legati ad attività stagionali.

Art. 17 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione.

Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Art. 18 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Per il riposo giornaliero la misura considerata "minima" dalla Direttiva sopra menzionata, è quella di 11 ore consecutive nell'arco di 24 ore, partendo dall'inizio dell'attività, mentre il tempo di lavoro massimo settimanale è individuato in 48 ore, comprendenti anche le quote di lavoro straordinario.

In Italia le Direttive 104/1993 e 34/2000 sono state recepite nell'aprile del 2003 con il D.Lgs. 66/2003.

l'entrata in vigore della legge 161/2014 – direttiva europea sull'orario di lavoro e turni massacranti

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di 22 giorni al mese per un euro effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 20 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

Art. 24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) 1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità. 2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base: - del grado rivestito e delle connesse responsabilità; - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente. 3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7).

La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Allegato A -

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. *Requisito periodo minimo di anzianità*

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, 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.

2. *Criteri di valutazione*

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità

stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene usata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore 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.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato. 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 di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1 Articolo 67, CCNL 2016 - 2018 2.1 Le modalità di costituzione Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili.

La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate

nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5.

L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

- a) euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;
- b) le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria. *(non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti. L'art. 67, c. 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata Dichiarazione n.5 ne individua espressamente una eccezione).*

Al riguardo si segnala la deliberazione della Corte dei conti, SRC Puglia, n. 99 del 5 luglio 2018, per la quale anche i suddetti incrementi rientrano nel tetto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017, posto che "le dichiarazioni congiunte non hanno valore normativo e, quindi, né sono vincolanti, né, tantomeno, possono derogare a norme di contenimento della spesa pubblica quale è il più volte menzionato art. 23"; la stessa Sezione così prosegue: "La possibile contraddizione tra l'art. 67, comma 7 e la citata dichiarazione congiunta può essere superata osservando che, in pratica, un incremento del suddetto fondo delle risorse decentrate può risultare legittimo se non comporta un incremento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale rispetto all'anno 2016. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso una corrispondente riduzione delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa." Per contro, si richiama la delibera SRC Lombardia n. 200 del 25 giugno 2018, orientata in direzione opposta a quella pugliese: "le parti contraenti hanno ritenuto che, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti." La sezione regionale di controllo della Lombardia ha quindi rimesso la questione alla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti. La posizione dell'ANCI è di ritenere assolutamente confermato il contenuto della dichiarazione congiunta, peraltro certificata in sede di controllo dalle sezioni 1 Nell'intento di offrire un contributo operativo agli Enti nell'implementazione del nuovo contratto

collettivo 2016-2018, sono di seguito proposte tabelle che rappresentano una esemplificazione delle modalità di costituzione del fondo risorse decentrate nell'arco del triennio contrattuale e del loro correlato utilizzo. La loro concreta definizione deve tener conto – oltre che delle specifiche situazione di fatto - delle fonti normative ed interpretative ufficiali, ravvisando conseguentemente la necessità di un loro costante monitoraggio. 24 riunioni della Corte dei Conti. L'Aran, con nota n.12878/2018, ha ribadito la valenza della Dichiarazione congiunta n.5, per cui tali importi “non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dall'art.23, c.2, del D. Lgs. n. 75/2017”. L'Agenzia prosegue ritenendo che, “al di fuori di tale unica indicazione, l'individuazione, tra quelle previste dal contratto collettivo, delle diverse tipologie di possibile incremento delle risorse da escludere dai conteggi per il rispetto del limite imposto dalla legge avverrà, invece, sulla base delle caratteristiche delle risorse stesse, in conformità sia alle indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge, sia ai contenuti dei pareri formulati in materia dalla Corte dei Conti.”

Schema fondo:

Comma 1 - (Risorse stabili 2018 2019 2020)

a) **Importo anno 2017** - certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui:

- Fondo progressioni economiche;
- indennità di comparto;
- quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza)

b) Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. istituite

Differenza a - b

Comma 2 - Incrementi del fondo 2018 2019 2020

a) importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;

b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi

incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno

d) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

e) importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della 25 componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies g) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare

h) risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a)

Comma 3 - Risorse variabili da definire di anno in anno 2018 2019 2020

a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001

b) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98

- c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge
- d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni
- e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999
- f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)
- g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco
- h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art. 15, c. 2 CCNL 1999)
- i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)
- j) importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (regioni e città metropolitane con possibile estensione ad altre P.A.)
- k) integrazioni alla componente variabile del Fondo - a seguito 26 dei trasferimenti di personale di cui al comma 2, lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito.

2.2 Riepilogo costituzione Fondo 2018 2019 2020

Totale risorse stabili di cui extra tetto*

Totale risorse variabili di cui extra tetto**

a) Totale

b) Totale fondo 2017 (al netto delle p.o. istituite)

DIFFERENZA a - b

* Risorse stabili extra tetto (anno ...):

a)

b)

c)

d)

** Risorse variabili extra tetto (anno ...)

a)

b)

c)

d)

2.3 Utilizzo Fondo risorse decentrate

Articolo 68, CCNL 2016 - 2018

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 2018 2019 2020

a) differenziale progressioni economiche a regime

b) progressioni economiche anni precedenti

c) indennità di comparto

d) incremento delle indennità personale educativo asili nido

e) indennità personale ex-VIII qualifica

f) indennità art. 70-septies CCNL 2018*

TOTALE utilizzi vincolati

**Si tratta dell'indennità di euro 64,56 già prevista dall'art. 8 CCNL 9/5/2006 che è attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. In assenza di indicazioni il relativo importo è stato inserito nella parte stabile del fondo.*

27 Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 (2018 2019 2020)

- a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)
- b) performance individuale (quota del ...% delle risorse variabili)
- c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)
- d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):
 - d.1) indennità di rischio
 - d.2) indennità di disagio
 - d.3) indennità maneggio valori
- e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)
- f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)
- g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)
- h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)
- i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)
- l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)
- m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)
- n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)
- o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):
 - o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)
 - o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma
 - o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)
 - o.4) compensi Istat
 - o.5) altro _____
- p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)
- q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione
- r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. G.C. n. ... del ...) **TOTALE utilizzi da contrattare**

2.4 Riepilogo costituzione e destinazione Fondo 2018 2019 2020

Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)

Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018) a)

Totale Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)

Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)

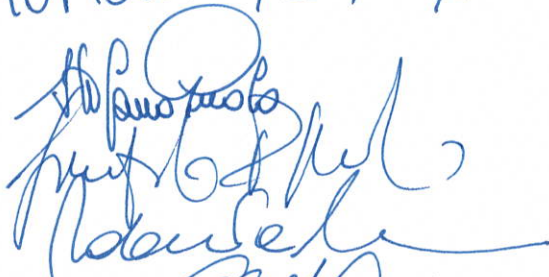
c) Totale DIFFERENZA - Totale a – b

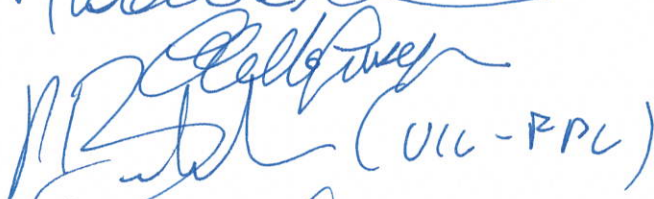
TITOLO V - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Art. 21 - Assemblee sindacali

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dall'art. 4 CCNL 4 dicembre 2017. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate al Responsabile dell' ufficio risorse umane con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.
3. I dipendenti partecipanti provvedono a firmare il registro presenze messo a disposizione dall'ufficio risorse umane nei locali. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

Portofino, 22/10/2019



 (UIC - RPL)

