



COMUNE DI CIVITAVECCHIA

(Città Metropolitana Roma Capitale)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

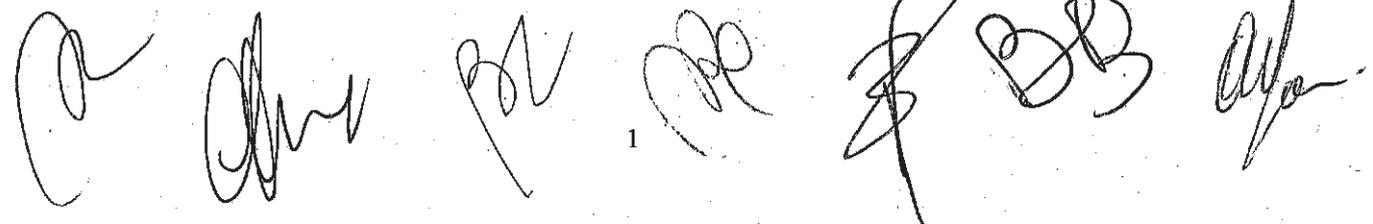
TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

R.S.U. / ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Triennio 2018-2020

SS 

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Triennio 2018 - 2020

Il giorno 28 del mese di Dicembre dell'anno 2018, presso la sede del Comune di Civitavecchia si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018:

1. Delegazione di parte Pubblica:

- Presidente : **Dott.ssa Caterina Cordella** (Segretario Generale);
- Componente : **Avv. Giglio Marrani** (Dirigente Servizio Sviluppo Organizzativo);
- Componente : **Dott. Riccardo Rapalli** (Dirigente Servizi Finanziari);

2. Delegazione di parte Sindacale :

- Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai Sigg.:

NASELI LUCIANO - GIURLANTI NORBERTO - LUCEBRUNA - VEGRO
ALFREDO - BERNESCHI BRUNA - BONOTTI SERGIO - ZEPPA FLAVIO -
ALFONSI PAOLO - SALVADORI SILVIA -

- Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. FP : _____ ;

C.I.S.L. - FPS : Phinbano _____ ;

U.I.L. FLP: _____ ;

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente
Delegazione Pubblica

Componenti : Caterina Cordella
Giglio Marrani
Riccardo Rapalli

La Delegazione Sindacale

Naseli Luciano
Giurlanti Norberto
Lucebruna
Vegro
Alfredo Berneschi Bruna
Bonotti Sergio
Zeppa Flavio
Alfonsi Paolo
Salvadori Silvia

INDICE

- Art. 1** - Campo di applicazione
- Art. 2** - Vigenza e ambiti del contratto
- Art. 3** - Criteri generali per l'incentivazione del personale
- Art. 4** - Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PDO)
- Art. 5** - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" ai sensi dell'art. 16 commi 4-6 della Legge 15 luglio 2011, n. 111
- Art. 6** - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento e/o innovazione
- Art. 7** - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 8** - Turnazioni
- Art. 9** - Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 10** - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti
- Art. 11** - **Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 68 comma 2 lett. g del CCNL 21-05-2018**
- Art. 12** - Indennità sostitutiva mensa
- Art. 13** - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c.4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 14** - Correlazione tra i compensi professionali riconosciuti agli avvocati dell'Ente titolari anche di Posizione Organizzativa /Alta Professionalità
- Art. 15** - Requisiti e criteri di valutazione per le Progressioni Economiche Orizzontali
- Art. 16** - La Banca delle Ore
- Art. 17** - Pari opportunità

Art. 18 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Art. 19 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 20 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 21 - Servizi minimi essenziali

Art. 22 - Previdenza ed assistenza complementare per il personale della Polizia Locale

Art. 23 - Indennità di servizio esterno relativa alle funzioni della Polizia Locale

Art. 24 - Indennità di funzione per la Polizia Locale

Art. 25 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Art. 26 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo - Riposo compensativo

Art. 27 - Telelavoro (lavoro a distanza)

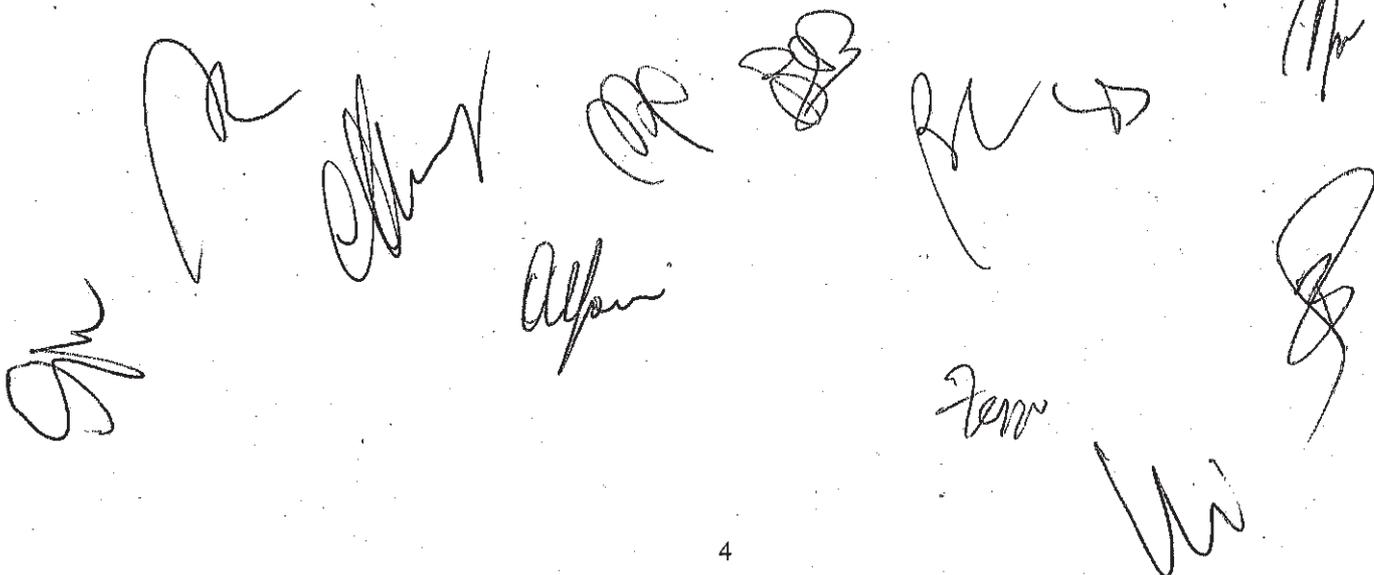
Art. 28 - Orario di lavoro

Art. 29 - Orario Multiperiodale

Art. 30 - L'orario di Lavoro Flessibile

Art. 31 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 32 - Norme finali



CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

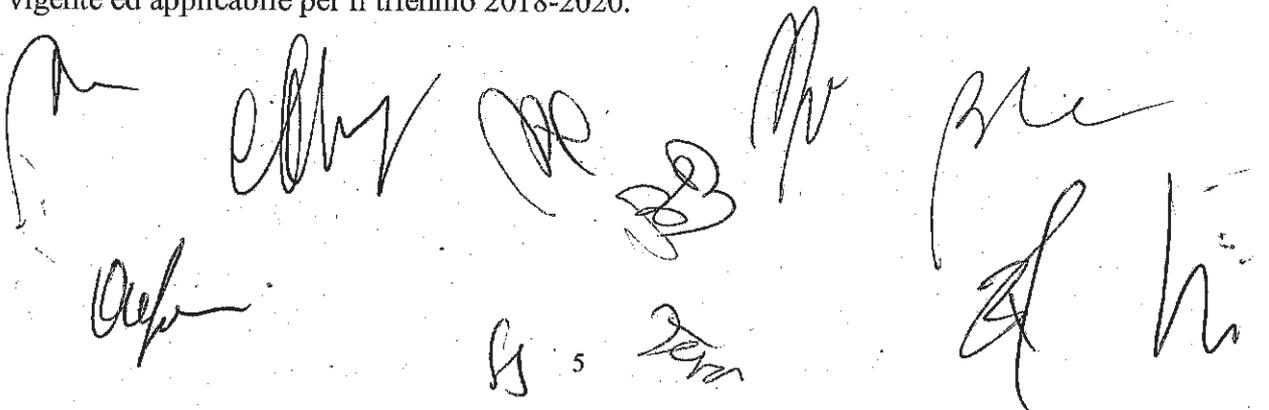
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo in osservanza dell'art. 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, e adeguato a quanto prescritto dal nuovo CCNL, Comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018, del 21-05-2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, fatti salvi gli istituti in cui viene diversamente indicato.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si obbligano a considerare abrogate le norme del presente contratto eventualmente in contrasto con i prossimi rinnovi contrattuali nazionali o con modifiche legislative intervenute successivamente.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente ed è vigente ed applicabile per il triennio 2018-2020.



CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione del personale

- 1 Le risorse attribuite all'applicazione del presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come sostituito o integrato dal sistema di misurazione e valutazione della performance redatto in base ai principi indicati nell'art. 3 del D.L.gs. n. 150/2009 come appositamente recepiti nel vigente regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi.
- 2 La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999, successive modificazioni, e art. 68 del CCNL del 21-05-2018, è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- 3 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
- 4 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi del Servizio (coerenti con la programmazione strategica e gestionale dell'amministrazione, come prevista nella DUP e nel PEG e definita dal DPO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - il finanziamento di progetti di miglioramento e/o innovazione che realizzino nuovi servizi o attività, sulla base delle priorità indicate dalla Giunta anche con riferimento a specifici servizi, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dai Dirigenti;
- 5 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PDO)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività ed al miglioramento della qualità dei servizi; si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza, mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
3. In conseguenza all'art.69 del CCNL 21-05-2018, viene accantonata una somma pari al 30% delle risorse destinate alla produttività collettiva al fine dell'attribuzione di un premio di eccellenza individuale, distribuito secondo quanto stabilito dal " Percorso per la valutazione ed erogazione della performance" al successivo comma 4 del punto h.
4. Il percorso che intercorre dall'attribuzione delle risorse ai singoli servizi e l'individuazione dell'incentivo individuale dei dipendenti appartenenti al singolo servizio è così riassumibile:
 - a) Attribuzione dei programmi e degli obiettivi a ciascun servizio dell'Ente;
 - b) Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale";
 - c) Attribuzione del Budget Iniziale del servizio e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente;
 - d) Fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (Soglia di Accesso);
 - e) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati e quantificazione del Budget Definitivo del servizio;
 - f) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei Dirigenti;
 - g) Ripartizione del Budget Definitivo del servizio tra i dipendenti, sulla base dei fattori di valutazione.
 - h) Determinazione del punteggio pari a 950 quale soglia minima per l'accesso al riparto delle premio di eccellenza (Soglia di Eccellenza) di cui al precedente comma 3;

Percorso per la valutazione ed erogazione della performance

- a) All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione adottati dall'Amministrazione (Programma di mandato e DUP), sentiti i Dirigenti, vengono definiti, in relazione al PEG/PDO o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi individuali così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.

- b) Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti dei servizi, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per

ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, derivanti dal rapporto stipendio tabellare 13^a mensilità categoria di riferimento /stipendio tabellare 13^a mensilità cat. A1 – CCNL 31/07/2009:

Categoria Giuridica	Peso posizione economica
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,20
D1	1,30
D3	1,50

Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale ai vari servizi, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part-time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
 - ◆ **Periodi di assegnazione al servizio:** equiparata al valore della presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale valore i periodi di mancata presenza per:
 - assegnazione in corso d'anno ad altro servizio dell'Ente mediante procedura di mobilità interna: il peso potenziale del dipendente sarà spostato sull'ultimo servizio in cui il dipendente risulta assegnato al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
 - assunzione in servizio o cessazione dallo stesso in corso d'anno: nella sola fase della prima ripartizione, si opererà una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
- c) I Dirigenti ricevono dall'Ufficio Personale comunicazione del budget iniziale attribuito al Servizio di competenza, l'elenco del personale da valutare e la relativa quota di incentivo potenziale spettante a ciascuno dei dipendenti.
- d) Per la valutazione dei dipendenti si ricorre ad una scala parametrica che ha solo valori positivi e pertanto, se non viene fissato un limite minimo di accesso tale da non assicurare la partecipazione alla "incentivazione" a tutti i dipendenti, si corre il rischio di polverizzare la distribuzione del salario accessorio.

A tale proposito viene stabilito un limite minimo al di sotto del quale l'attività svolta dal dipendente non si considera meritevole di partecipazione alla ripartizione delle risorse per la produttività.

Tenendo conto che la valutazione di ciascun fattore può essere espressa con un valore compreso tra 1 e 1000 si stabilisce che la soglia minima è di **600 (Soglia di Accesso)**.

Le eventuali economie che derivano dalla mancata attribuzione del compenso ai dipendenti che non raggiungano la soglia minima, rimangono nella disponibilità del Servizio di

appartenenza e vengono ripartite tra i restanti dipendenti, in proporzione del punteggio riportato, senza alcun riferimento alla posizione della categoria economica.

- e) Sulla base di specifiche relazioni redatte dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi e le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'Ufficio Controllo Interno redige una relazione alla performance per la certificazione dei risultati ottenuti dalle vari servizi dell'Ente. Tale relazione viene trasmessa all'O.I.V. che verifica il rispetto delle procedure e dei criteri adottati per la necessaria validazione finale. A seguito di tale operazione, viene stabilito il Budget Definitivo da attribuire ad ogni Servizio secondo le seguenti fasce percentuali:

- **annullamento completo del Budget Iniziale** assegnato al Servizio, se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
- **riduzione pari al 50% del Budget Iniziale** assegnato al Servizio, se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra il 51 ed il 74%;
- **utilizzo dell'intero Budget Iniziale** assegnato al Servizio, se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, ritornano nella disponibilità del fondo e sono utilizzati per integrare, in misura proporzionale, i budget dei Servizi che hanno raggiunto gli obiettivi con risultato superiore al 74%.

- f) Il percorso valutativo deve essere svolto nel rispetto del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 73/2013.

La valutazione è effettuata dal Dirigente sulla base dei criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni stabilite dal DLgs n. 150/2009 e s.m.i. si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Dirigente, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

La singola "Scheda di valutazione" delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del Dirigente del Servizio, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato il quale potrà aggiungere le proprie osservazioni, dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione e chiedere l'eventuale copia della scheda.

Le "Schede di valutazione", sottoscritte dal Dirigente e dal dipendente, dovranno essere trasmesse all'Ufficio Personale entro il mese di Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il dipendente, se lo ritiene opportuno, potrà presentare ricorso avverso all'O.I.V. entro giorni 15(quindici) dalla data di sottoscrizione della scheda e farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un legale, durante l'eventuale incontro tra le parti.

- g) L'Ufficio Personale, sulla base della valutazione complessiva e di altri parametri individuali (periodo di attività, part-time, ecc.), effettua il calcolo per la ripartizione del

Sf

Budget Definitivo del Servizio tra i dipendenti meritevoli e provvede, entro il mese di Aprile, alla liquidazione delle competenze spettanti.

- h) Nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 69 del CCNL del 21-05-2018 viene riconosciuta una maggiorazione del 30% sul valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente a coloro che abbiano conseguito, nell'anno di riferimento, un punteggio medio compreso tra 950 e 1000, definita quale quota di eccellenza.

Art. 5

Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" ai sensi dell'art. 16 commi 4-6 della Legge 15 luglio 2011, n. 111) (art. 67, comma 2 lett. b, del CCNL 21/05/2018)

1. Per la dovuta informazione stabilita dall'art. 16, comma 6, della Legge 111/2011 l'Amministrazione trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate (art. 16, comma 5, della Legge 111/2011), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il rimanente 50% ad incrementare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento delle strutture, tramite integrazione del budget di tutti i Servizi di cui all'art.4.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Responsabile Organizzativo nominato dal Sindaco secondo i seguenti criteri:
 - a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;
 - b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
 - c) qualità dell'apporto personale.
4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal Collegio dei Revisori
5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 4.

Art. 6

**Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti
di miglioramento e/o innovazione
(Art. 67 comma 5 lett. b, del CCNL 21/05/2018)**

1. Il sistema di incentivazione del personale previsto solo per un numero limitato di dipendenti, i cosiddetti "progetti di miglioramento e/o innovazione" è collegata alla realizzazione di progetti che realizzino nuovi servizi o attività particolarmente qualificanti, o un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità, o che migliorino le modalità di realizzazione di servizi preesistenti.
2. I premi individuali di miglioramento e/o di innovazione (in termini di efficienza/efficacia organizzativa ed erogativa dei servizi) sono finalizzati alla realizzazione di progetti che riscontrino un interesse particolare e rilevante ai fini del miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati fino a raggiungere livelli di eccellenza, con specifico riferimento ai servizi diretti all'utenza.
3. Per poter essere ammessi al finanziamento i "progetti di miglioramento e/o di innovazione" debbono rientrare nelle seguenti tipologie:
 - a) produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità e/o di innovazione organizzativa;
 - b) rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza, ecc.)
4. La metodologia per l'erogazione di premi individuali di miglioramento e/o di innovazione dovrà articolarsi secondo le seguenti fasi:
 - a) ammissibilità a finanziamento dei progetti di miglioramento e/o di innovazione, solo se rientranti nelle predette tipologie a) e b) del precedente comma 3;
 - b) pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto sulla base delle priorità definite dall'Amministrazione (es. obiettivi di recupero mediante impegnativi, molto impegnativi, altamente innovativi);
 - c) valorizzazione dei benefici del progetto sulla base di parametri predefiniti e pesati per importanza (es.: riduzione dei costi, aumento delle entrate, miglioramento della qualità dei servizi, riduzione dei tempi di erogazione del servizio, realizzazione di un nuovo servizio, recupero di situazioni deficitarie, ecc.); attribuzione di un peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto (es. sulla base della categoria e posizione economica di sviluppo, ecc.);
 - d) valorizzazione del tempo necessario alla realizzazione del progetto (es. ore uomo complessive, ecc.);
 - e) individuazione del Budget assegnato al progetto sulla base delle operazioni di cui alle lettere b), c) e d) del presente comma;
 - f) valutazione dei risultati del progetto sulla base di documentate informazioni fornite all'OIV;
 - g) effettuazione di almeno due verifiche intermedie (es. dopo 4 e 8 mesi dall'inizio del progetto) con i partecipanti del progetto nel corso dei quali viene loro comunicato, da parte del Dirigente, lo stato di realizzazione dell'obiettivo e lo stato dell'apporto individuale;

- h) definizione del Budget finale del progetto ricalcolato sulla base della percentuale di realizzazione del progetto (collegamento con la valutazione della struttura come documentato dallo scostamento tra i valori e le dimensioni preventivate da quelle conseguite);
- i) valutazione della partecipazione al progetto da parte del Dirigente sulla base di parametri/indicatori prestabiliti (es. responsabilità assunta, grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi, ecc.);
- j) ricalcolo dell'importo individuale sulla base della quota di partecipazione individuale (collegamento con la valutazione individuale effettuata dal responsabile del progetto);

5. Le regole generali che devono guidare il processo per la presentazione, valorizzazione e approvazione dei progetti, nonché per la liquidazione dei partecipanti sono così definite:

- a) all'inizio di ogni periodo di riferimento l'Amministrazione stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Dirigenti, al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno.
- b) ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative e i partecipanti saranno individuati preferibilmente con un criterio di rotazione.
- c) il coinvolgimento del personale nei progetti di cui al presente articolo e la relativa attuazione, non deve incidere sull'attività ordinaria del servizio e/o gravare di ulteriori compiti i dipendenti non inseriti nei progetti stessi;
- d) i contenuti dei progetti, una volta approvati e valorizzati, devono essere portati a conoscenza, a cura del Dirigente, dei partecipanti e comunicati alle organizzazioni sindacali per opportuna informazione;
- e) la liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata con apposita ordinanza dal Dirigente del servizio coinvolto, il quale redige ed allega anche una dettagliata relazione per ciascun progetto con gli esiti della valutazione attribuita ai partecipanti.

6. I progetti approvati costituiscono elemento di valutazione aggiuntivo dei Dirigenti dei Servizi interessati rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG - PDO nell'anno di riferimento. Pertanto anche sulle risultanze di questi avviene la valutazione e quantificazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative e dirigenziali.

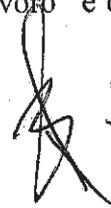
7. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 73/2013.

CAPO III ALTRE INDENNITA'

Art.7

Indennità Condizioni di lavoro

E' istituita una unica "indennità condizioni di lavoro", come indicato dall'art 70 bis del CCNL 21/05/2018, comparto funzioni locali. L'"indennità condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:



- 
- 1) disagiate;
 - 2) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - 3) implicanti il maneggio di valori.

La indennità sarà calcolata sulla base dello svolgimento effettivo delle mansioni indicate. Di seguito sono meglio precisate le condizioni e la incidenza di ciascuna delle causali (1,2,3) che concorrono alla costituzione della unica indennità, i quali importi sono, quindi, tra loro cumulabili.

1) Devono intendersi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (ex art. 7) quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

1. Le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate vengono ricondotte alle seguenti casistiche:

- a) esposizione a situazione di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno. (Es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- b) esposizione a situazione di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito delle indennità professionali;
- d) esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

Al personale delle categorie A,B,C e D che svolge attività in condizioni disagiate, individuate dal Dirigente con specifico provvedimento, spetta il riconoscimento della relativa indennità di Euro 1,50 al giorno in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione.

2. La causale riferita al rischio si riferisce al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al seguente personale:

- Operai, Operatori, Autisti, Conduttori di veicoli e motoveicoli per esigenze di servizio (Es. Messi Notificatori) e Assistenti Tecnici che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Dirigente, il quale individua l'ipotesi di rischio tra quelle elencate nel citato allegato B) del D.P.R. 347/83 o in rapporto ad altre tipologie proprie dell'Ente;

Il pagamento dell'indennità verrà corrisposto al personale individuato in misura pari ad Euro 1,50 al giorno, solo per i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;
- Addetti alla riscossione diritti dei Servizi Demografici;
- Addetti alla biglietteria del Teatro Traiano e della Cittadella della Musica;
- Addetti alla gestione e distribuzione dei cd. Voucher sociali.

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- € 1,00 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- € 1,50 al giorno per chi maneggia da € 7.746,85 a € 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- € 2,00 al giorno per chi maneggia oltre € 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

La liquidazione delle competenze è disposta dall'Ufficio Personale su certificazione del Dirigente del servizio interessato, che indicherà il numero dei giorni di effettiva esposizione alle condizioni indicate nei punti 1. e 2., così il Dirigente di riferimento, in ragione del punto 3., si adopererà di comunicare allo stesso Ufficio Personale, nella ipotesi di maneggio valori di cassa, il diritto al compenso, in relazione ai giorni di effettiva prestazione (mai inferiore al 50% dell'orario quotidiano di lavoro) e alle fasce di riferimento, sopra opportunamente precisate.

Art. 8

Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le parti prendono atto che, alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato, è stata istituita la turnazione per i seguenti servizi:
3. Polizia Locale (Fascia giornaliera dalle ore 7 alle 21,00 intera settimana, festivi compresi, con avvicendamento antimeridiano e pomeridiano di turni da 6 ore).
4. Nel caso l'Amministrazione determini l'istituzione di turnazioni in altri servizi in cui si ritenga necessario, la stessa dovrà attenersi ai criteri stabiliti dall'art. 23 del CCNL del 21.05.2018 disciplina la materia.
5. L'indennità di turno potrà essere erogata a condizione che il dipendente abbia svolto prestazioni lavorative in turno avvicendato, secondo l'articolazione stabilita dall'Ente, in antimeridiano e pomeridiano da cui risulti tra i due turni, su base mensile, un rapporto "equilibrato" di 60% / 40% e viceversa.



Art. 9

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Assume un peso rilevante e strategico alla responsabilizzazione del personale in servizio, per il raggiungimento degli obiettivi programmatici ed del perseguimento di sempre maggiori livelli di efficacia ed efficienza.
2. La responsabilizzazione del personale deve essere commisurata e graduata rispetto alla categoria di inquadramento, all'esperienza in una determinata posizione di lavoro, alle specifiche professionalità e competenze acquisite.
3. A differenti livelli di responsabilizzazione, coerentemente a quanto previsto dal CCNL, devono corrispondere diversi livelli di incentivazione.
4. In sede di delegazione trattante viene destinata annualmente una quota del fondo per remunerare le specifiche responsabilità, di cui all'art. dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018 comma 2 lett.e.
5. Il Segretario Generale, con atto formale, in conferenza dei Dirigenti, ripartisce annualmente il budget da assegnare ai vari Servizi dell'Ente.
6. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo è attribuita al personale appartenente alla categoria B, C e D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art 13 e 14 del CCNL 21/05/2018.
7. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
8. La graduazione del compenso di cui all'art. dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018 comma 2 lett.e. avverrà sulla base delle seguenti fattispecie di responsabilità, criteri, valori di erogazione e procedure:

a) Responsabilità della sezione con più uffici (affidate al personale appartenente alla categoria D):

responsabilità connotata da un elevato grado di autonomia rispetto al responsabile P.O. che comporta, pertanto, la supervisione dei procedimenti e delle attività riconducibili all'ufficio e/o unità operativa/e (anche ai sensi degli artt. 5 e 6 L. 241/90). Tale responsabilità può comprendere attività sostitutive del responsabile P.O. (ad eccezione degli atti a rilevanza esterna) al solo fine di assicurare la continuità del servizio e nel solo caso di ferie o di impedimento temporaneo (permessi, missioni, ecc.), qualora non ricorrono i presupposti per l'attribuzione delle mansioni superiori;

b) Responsabilità di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto conclusivo dell'istruttoria (affidate al personale appartenente alla categoria C e D):

responsabilità connotata da un significativo grado di autonomia rispetto al responsabile P.O., collegata ad attività e/o processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento,

ampio e articolato quadro normativo di riferimento, implicazioni e rapporti con altri soggetti sia interni che esterni alla struttura comunale. Questa fattispecie è comprensiva delle funzioni di cui agli artt. 5 e 6 L. 241/90 e s.m.i.);

c) Responsabilità di processi operativi (affidate al personale appartenente alla categoria C): responsabilità collegata ad attività e/o processi lavorativi standardizzabili che non richiedono elaborazioni decisionali autonome. Tali responsabilità possono essere relative alla gestione di singole fasi relative a procedimenti complessi di competenza del responsabile P.O. (sub-procedimenti), anche con attribuzione espressa di compiti compresi nell'elencazione di cui all'art. 6 lett. b) e d) della L. 241/90 e s.m.i. e comprendono attività di coordinamento di personale di pari o inferiore categoria;

d) Responsabilità di coordinamento o funzioni plurime o procedimenti con vincolo di scadenza (affidate al personale appartenente alla categoria B):

- responsabilità per il coordinamento di squadre operai di pari o inferiore categoria, composte da almeno quattro unità, con l'assegnazione di particolari obiettivi su cui relazionare al Dirigente;
- responsabilità derivante dall'esercizio di funzioni plurime in cui è previsto l'uso autonomo di manuali applicativi con l'aggiornamento e la conservazione di archivi informatici, la rendicontazione di significative risorse economiche e l'esecuzione di attività diversificate con l'interazione di altri uffici dell'Ente;
- responsabilità precipua attinente a quei procedimenti caratterizzati dal vincolo obbligatorio del rispetto di scadenze di legge e la correttezza dei dati, con possibile comminatoria di sanzioni civili e amministrative.

9. Tutte le responsabilità di cui alle lett. a), b), c) e d) sono conferite annualmente dal dirigente del Servizio di appartenenza con formale provvedimento in cui sono indicate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

10. A titolo esemplificativo si riportano delle fattispecie di responsabilità connesse all'assolvimento delle prestazioni rese:

11.

- *Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;*
- *Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;*
- *Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;*
- *Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;*
- *Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;*
- *Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;*
- *Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);*
- *Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);*
- *Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;*
- *Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;*
- *Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;*

- *Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;*
- *Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;*
- *Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);*
- *Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;*
- *Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;*
- *Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);*

12. In assenza di preventivo atto formale del Dirigente non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
13. Il compenso massimo annuale per le specifiche responsabilità di cui sopra è definito dal CCNL in € 3.000,00 lordi e viene suddiviso secondo il diverso valore di erogazione come di seguito riportato:

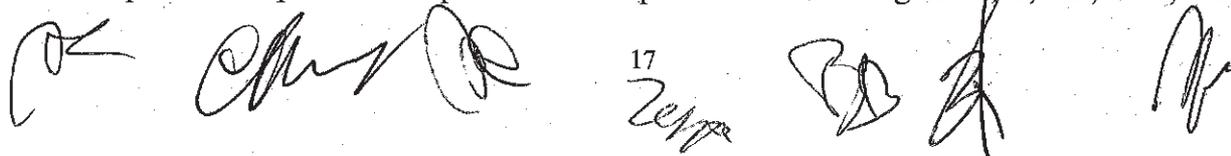
<i>Descrizione di responsabilità</i>	<i>Graduazione</i>
a) Responsabilità di servizi con più uffici (cat. D)	Da € 2.500,00 a € 3.000,00
b) Responsabilità di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto conclusivo dell'istruttoria (cat. D - C)	Da € 1.500,00 a € 2.000,00
c) Responsabilità di processi operativi (cat. C)	Da € 1.000,00 a € 1.500,00
d) Responsabilità di coordinamento e/o funzioni plurime (cat. B)	Da € 800,00 a € 1.000,00

14. I compensi per le specifiche responsabilità di cui alle lett. a), b), c) e d) non sono cumulabili tra loro, vanno commisurati alla durata dell'incarico e/o proporzionati alle ore lavorative contrattuali nel corso dell'anno (es. Part-Time) senza alcuna altra decurtazione.
15. I destinatari di tale indennità non possono contemporaneamente essere destinatari dell'indennità di cui all' art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del 21-05-2018
16. I provvedimenti di conferimento e di eventuale revoca devono pervenire al Servizio personale per gli adempimenti connessi all'erogazione del compenso e per l'inserimento nel fascicolo del dipendente.
17. La liquidazione dell'indennità ai dipendenti è attuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo, dal Dirigente del Servizio mediante specifico provvedimento da inviare all'Ufficio Personale, dopo la necessaria verifica a consuntivo sull'effettiva assunzione della responsabilità, il grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati ed il raggiungimento dei risultati attesi.
18. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno di competenza, per essere utilizzate secondo quanto disposto dalla contrattazione integrativa.

Art. 10

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del del CCNL 21-05-2018 comma 2, è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto

17


formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- **qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, di Ufficiale Elettorale individuato secondo le vigenti disposizioni legislative;**
 - **di Responsabile dei Tributi individuato secondo le vigenti disposizioni legislative;**
 - **compiti di responsabilità eventualmente affidati agli Archivisti Informatici, agli Addetti all'URP ed ai Formatori Professionali;**
 - **funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori;**
 - **specifiche responsabilità affidate al personale Addetto ai Servizi di Protezione Civile.**
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente 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. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 21-05-2018.
3. Il compenso corrisposto per le suddette funzioni, subordinato all'effettivo esercizio dei compiti di responsabilità assegnati, è stabilito nella misura di **€ 350,00 annui lordi** ed è erogato dal Servizio Personale in unica soluzione al termine di ciascun anno, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
4. Con cadenza annuale ed in vista della seduta destinata all'esame delle proposte di utilizzo del Fondo per le risorse decentrate, i Dirigenti informeranno il Segretario Generale circa la persistenza delle ragioni per il finanziamento dell'istituto in argomento.
5. Le risorse a tal fine destinate e non utilizzate costituiranno economie da indirizzare, con apposito accordo, ad altri istituti.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
7. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 7 e 8 del presente contratto.

Art. 11

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 68 comma 2 lett. g del CCNL 21-05-2018

1. Le risorse, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. dall'art. 68 comma 2 lett. g del CCNL 21-05-2018, sono, al momento, così individuate:
- a) art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (incentivo, non superiore al 2,00% dell'importo dei lavori posti a base di gara, per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici - ~~Regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. del~~);

AM GR

b) Legge n. 328/2000 e L.R. n. 38/1996 e s.m.i. (incentivo, non superiore al 8,50% del budget assegnato dalla Regione Lazio al Comune capofila per l'attuazione dei Piani di Zona e per assicurare la funzionalità dell'Ufficio di Piano, a favore del personale che svolge attività amministrativa, contabile e di gestione per organizzare e gestire i servizi erogati a livello di distretto socio-sanitario - ~~Regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. del~~);

c) ISTAT (incentivi che rientrano nel programma statistico nazionale) ~~Regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. del~~);

d) "SGate - ANCI" incentivi per maggiori oneri relativi all'attività del personale per la gestione delle procedure finalizzate al riconoscimento del bonus elettrico e gas;

2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'Area delle Posizioni Organizzative.
3. I Dirigenti dei Servizi in cui vengono espletate le attività previste dal presente articolo, provvederanno con proprio atto alla liquidazione dei relativi incentivi a favore del personale coinvolto, inviandone copia all'Ufficio del Personale per l'erogazione del compenso. Nelle more dell'accordo annuale di ripartizione del Fondo risorse decentrate, ciascun DIRIGENTE potrà procedere, fermo restando la costituzione del Fondo, alla liquidazione delle somme dovute al personale interessato ai progetti, comunque già approvati dal nucleo di valutazione e dalla giunta comunale, fatta salva la condizione che le relative entrate siano introitate al bilancio comunale
4. L'Amministrazione si impegna a fornire, su richiesta della R.S.U./OO.SS., le informazioni relative al personale coinvolto nelle suddette attività ed alle forme di incentivazione.
5. Le parti convengono che per quanto riguarda la correlazione tra gli incentivi di cui al comma 1 e la produttività individuale e/o indennità di risultato secondo le seguenti modalità:

Importo incentivi	Produttività / Indennità di risultato
fino ad € 1500,00	100%
da € 1.501,00 ad € 2.500,00	90%
da € 2.501,00 ad € 3.500,00	85%
da € 3.501,00 ad € 4.500,00	80%
da € 4.501,00 ad € 5.500,00	75%
da € 5.501,00 ad € 6.500,00	70%

Per valori a

superiori 6.500,00

Euro non si ha titolo alla corresponsione di produttività collettiva e/o indennità di risultato.

La medesima modalità di calcolo verrà adottata nei confronti dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa destinatari di uno o più incentivi inerenti le attività art. 68 comma 2 lett. g del CCNL 21-05-2018.

6. Le economie risultanti dall'applicazione di quanto stabilito al comma 5 ritornano nella disponibilità del Fondo.

Art. 12

Indennità sostitutiva mensa

1. Le parti concordano di prevedere, in alternativa alla costituzione di un servizio mensa aziendale, la concessione di indennità sostitutiva mensa (cd. ticket) al personale dipendente e ne definiscono di comune accordo i criteri di attribuzione.
2. Il diritto all'indennità sostitutiva mensa si acquisisce nel caso in cui il dipendente osservi la seguente disciplina:
 - a) prestare attività lavorativa al mattino, con prosecuzione pomeridiana di almeno un'ora nei due rientri previsti per la settimana lavorativa distribuita su cinque giorni, effettuando una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle due ore;
 - b) prestare attività lavorativa al mattino, con prosecuzione pomeridiana di almeno un'ora per lavoro straordinario autorizzato dal Dirigente, effettuando una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle due ore;
 - c) prestare attività lavorativa al mattino, con prosecuzione pomeridiana di almeno un'ora per la partecipazione corsi di formazione o di aggiornamento professionale organizzati dall'Ente o comunque autorizzati dal medesimo Ente presso altri soggetti pubblici o privati, effettuando una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle due;
 - d) per il personale di Polizia Locale che presta attività di lavoro in turno di sei ore con inizio al mattino e prosecuzione pomeridiana, e che, per assicurare la continuità della vigilanza in situazioni impreviste ed imprevedibili, gli viene richiesto di prolungare l'orario di servizio di almeno un'ora con prestazione di lavoro straordinario autorizzato dal Dirigente, fermo restando l'attribuzione dell'indennità sostitutiva mensa, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006 la pausa per la consumazione del pasto viene spostata alla conclusione di ciascun turno operativo;
3. Il diritto all'indennità sostitutiva mensa non viene riconosciuto per il mancato rispetto delle suddette condizioni, per tutti i casi di irregolarità delle timbrature e quando l'attività lavorativa viene effettuata allo scopo di ripianare eventuali debiti orari.
4. Il valore attuale dell'indennità sostitutiva mensa, attribuito dalla vigente normativa è pari a € 7,00 (Euro Sette/00).
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente istituto entreranno in vigore solo dopo l'avvenuto adeguamento del sistema informatico di rilevazione ed elaborazione delle presenze.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (art7,c.4, lett.v CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato 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). Si conviene di destinare a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. previste.
2. 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. 14

Correlazione tra i compensi professionali riconosciuti agli avvocati dell'Ente titolari anche di Posizione Organizzativa /Alta Professionalità

1. I compensi professionali riconosciuti agli avvocati dell'Ente a seguito di sentenze favorevoli, nel rispetto della L. 114/2014, sono disciplinati secondo l'art. 4 del vigente regolamento per le attività, le funzioni, la gestione dei rapporti e delle relazioni dell'ufficio avvocatura, approvato con Deliberazione G.C. n. 33 del 18/02/2015.
2. In relazione alle disposizioni contenute dall'art. 7 comma 4 lett. j del CCNL 21/05/2018, la correlazione tra i compensi del comma 1 e l'indennità di risultato percepita dagli avvocati titolari anche di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità viene stabilita come segue:

Compenso professionale attribuito per sentenze favorevoli	Indennità di risultato
fino ad € 5.000,00	100%
da € 5.001,00 ad € 10.000,00	50%
da € 10.001,00 ad € 15.000,00	20%
oltre € 15.000,00	0%

3. Le risorse destinate per l'indennità di risultato degli avvocati titolari di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità e non utilizzate per l'applicazione delle riduzioni di cui al punto 2), costituiranno economie da indirizzare, con apposito accordo, ad altri istituti.

CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 15

Requisiti e criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

A partire dal giorno successivo alla firma del presente contratto si potrà avviare percorso formale per l'attribuzione di "Progressione Economica Orizzontale" per i dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche "A" "B" "C" "D", per singole categorie economiche, con decorrenza 1° Dicembre 2018.

In fase di prima applicazione, viene indicata nel limite complessivo del 45 % riferito alla globalità dei dipendenti, la quota limitata in relazione al triennio 2016-2017-2018, dei soggetti beneficiari delle progressioni economiche.

Conseguentemente si indice una procedura selettiva per l'attribuzione di...progressioni economiche orizzontali, fatte salve le correzioni, sia in eccesso che in difetto, derivanti dalla

applicazione della procedura, riservate al personale dipendente a tempo indeterminato appartenente alle categorie "A" "B" "C" "D".

Possono partecipare alla selezione, nella fase di prima applicazione, i dipendenti di ruolo in servizio alla data del 01/12/2018, che abbiano maturato alla data del 31-12-2017, anche in posizione di comando o distacco funzionale, una anzianità di almeno cinque anni e in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi; che non siano stati oggetto di alcuna sanzione disciplinare superiore al richiamo scritto e non che si trovino in una condizione di sospensione dal servizio, alla data del 30-11-2018

Il Dirigente delle risorse umane- Servizio 2- procederà ad assegnare i punteggi e a formulare la relativa graduatoria sulla base del seguente criterio:

Valore medio del punteggio delle schede di valutazione della produttività degli anni 2015-2016-2017 arrotondati alla seconda cifra decimale - max 1000;

PERFORMANCE TRIENNALE			
ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	VALERIO MEDIO
x	x	x	$x+x+x :3$

La PEO è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria economica d'appartenenza, in ordine decrescente.

Per ogni singola categoria , a parità di valutazione ha la precedenza nell'ordine:

- 1) il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nella categoria giuridica in godimento (A-B-C-D-);
- 2) il dipendente che ha effettuato il minor numero di progressioni economiche orizzontali nella categoria economica in godimento;
- 3) il dipendente più anziano di età.

7. Per gli anni successivi alla prima applicazione, l'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, secondo l'indicazione delle parti.

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

9. Ogni dipendente entro 10gg dalla pubblicazione delle graduatorie ha facoltà di chiedere il riesame del punteggio attribuito. Entro il medesimo termine l'ufficio competente ha l'obbligo di fornire i chiarimenti per l'accoglimento/ respingimento delle contestazioni avanzate.

**CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 16

La Banca delle Ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 90 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari o anche devolute a fine di solidarietà a favore di altri dipendenti dell'Ente.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino presenze di ciascun lavoratore.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Gli effetti giuridici ed economici del presente istituto entreranno in vigore solo dopo l'avvenuto adeguamento del sistema informatico di rilevazione delle presenze e di elaborazione dei cedolini paga.

Art. 17

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal Comitato Unico di Garanzia (abbr. CUG) per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 18

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.
2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano:
- in gravi condizioni di salute;
 - con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 e s.m.i. si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

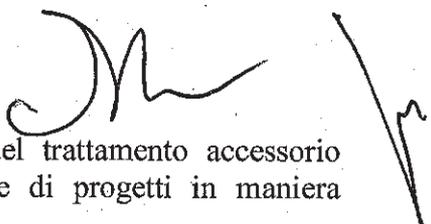
Art. 19

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria o di altri enti al fondo di cui all'art. ~~68~~ del CCNL del ~~11/5/1018~~, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria o da altre istituzioni all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà entro aprile del successivo anno, con apposito atto del Dirigente del Servizio.

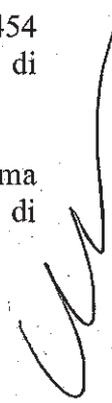
Art. 20

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

- 
1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
 2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
 3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 21

Servizi minimi essenziali

1. Si fa riferimento al vigente accordo approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 454 del 21/05/1996, nelle parti che risultano applicabili, nel rispetto delle nuove disposizioni di legge e di contratto.
 2. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci stati diversi processi di esternalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 90 giorni:
 - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
 - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.
- 

Art. 22

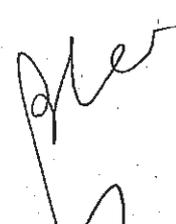
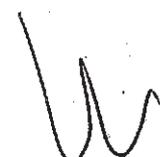
Previdenza ed assistenza complementare per il personale della Polizia Locale

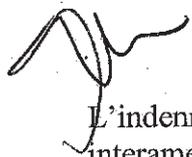
1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione di quanto disposto dall'art. ~~56~~ del CCNL ~~21.05.2008~~ in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza, prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs. 295/92 e s.m.i. (Nuovo Codice della Strada) sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 e le relative quote da destinarsi alle suindicate finalità sono stabilite dallo specifico Regolamento, ~~approvato con Deliberazione G.C.n. del~~

Art. 23

Indennità di servizio esterno relativa ai servizi resi dalla Polizia Locale

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera di Euro 1,00, con decorrenza a valere sul fondo 2019, come certificata dal dirigente di riferimento.



L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art 23, comma 5 del CCNL del 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art.37, comma 1 lett. b), del CCNL del 6/7/1995 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate secondo le modalità ed i criteri di cui al titolo VI° del CCNL 21/05/2018.

Art. 24

Indennità di funzione per la Polizia Locale

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, con decorrenza a valere sul fondo 2019.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo, previo incarico formale da parte del dirigente competente, sono i seguenti:

- a) Vice comandante del corpo di polizia locale, qualora non incaricato di Posizione Organizzativa, Categoria D: max euro 3.000 /annui;
- b) Categorie D e C che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo: max euro 2.000/annui.
- c) Responsabilità di processi operativi: max euro 1.000/annui.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

6. L'indennità di cui al presente articolo:

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

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

SM

Art. 25

**Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
(Art. 38, comma 3, del CCNL 14/09/2000)**

1. L'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999 stabilisce in 180 ore annue il limite massimo di prestazione per lavoro straordinario di ciascun dipendente.
2. Per esigenze eccezionali ed in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, in particolare quando la loro azione sia diretta alla tutela e salvaguardia della incolumità e salute pubblica, il limite di cui al comma 1 viene elevato a 250 ore annue solo per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'Ente
3. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo per lavoro straordinario è quello che svolge attività amministrativa di supporto agli organi istituzionali (Segreteria), per l'assistenza durante le sedute del Consiglio/Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo, tra cui i dipendenti impegnati in interventi sulla viabilità o a tutela della incolumità pubblica, e l'autista del Sindaco.
4. L'attuazione di quanto sopra deve avvenire nel rispetto del D.Lgs. 66/2003, con in particolare riguardo al Capo II "Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro".

Art. 26

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - Riposo compensativo

1. Si richiama l'art. 24 del CCNL 14/09/2000 così come integrato dall'art. 14 del CCNL 05/10/2001:
 1. *Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*
 2. *L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.*
 3. *L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.*
 4. *La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.*
 5. *Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.*



Art. 27

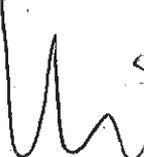
Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali, eventualmente approvati, di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art. 28

Orario di lavoro

- 
1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico sia esterno sia interno. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
 3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
 4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate generalmente su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì con due rientri pomeridiani, di norma il Martedì e il Giovedì. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.
 5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 30 ;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 8;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 29.
 6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 5, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
 7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
 8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 12.



Art. 29

Orario multiperiodale

- 
- 
- 
1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 30
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale beneficia generalmente dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore individuale.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

CAPO VII
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente CCDI ha validità transitoria, in quanto le parti si impegnano dopo un periodo sperimentale che va da un minimo di tre ad un massimo di cinque mesi ad adoperare una completa revisione dell' articolato normativo.
2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
3. Considerato il disposto di cui al comma 1 del presente articolo le parti verificheranno l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo entro il mese di aprile 2019, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti

- 
4. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 32

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
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.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

