

COMUNE DI ZERI

PROVINCIA DI MASSA CARRARA

Ipotesi di Contratto integrativo

ANNI 2019 - 2021

INDICE GENERALE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione
- Art. 4 Interpretazione autentica

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 5 Quantificazione delle risorse – fondo risorse decentrate
- Art. 6 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 7 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 8 Differenziazione del premio individuale (Art. 69, CCNL 2018)
- Art. 9 Progressioni economiche
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (Art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (Art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III – CONDIZIONI DI LAVORO

- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 15 Orario di lavoro
- Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (Art.t. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 18 Banca delle ore (Art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 19 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (Art. 53, CCNL 2018)
- Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (Art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

TITOLO IV – PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 21 Indennità di servizio esterno (Art. 56-quinquies, CCNL 2018)

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 22 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'Art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di ZERI con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2019, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Le parti danno atto che le prestazioni lavorative relative all'anno 2019 previste dal presente contratto decorreranno dal 1° gennaio 2019.
5. Allo scopo di evidenziare con chiarezza istituti ed entità delle risorse agli stessi destinate, al presente atto si riporta il prospetto riassuntivo relativamente alla destinazione delle risorse annualità 2019.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale con decorrenza dalla data della sua sottoscrizione e regola i criteri di ripartizione delle risorse relativamente alle annualità 2019 – 2020 - 2021. Con riferimento alla annualità successiva alla prima le parti potranno comunque rinegoziare i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. In mancanza di rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, o in caso di mancato raggiungimento di un accordo, le parti concordano che tutti gli eventuali risparmi di spesa e le eventuali risorse liberatesi derivanti ad es. a seguito di cessazioni di rapporti di lavoro, saranno destinate in parti uguali alla produttività individuale e collettiva.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale: nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, presentata per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta

avanzata.

5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5

Quantificazione delle risorse - fondo risorse decentrate

Il fondo per le risorse decentrate del Comune di ZERI, ai sensi dell'Art. 67 del CCNL, sulla base di determinazione del Responsabile del Servizio n.14 del 29.01.2019 risulta, per l'anno 2019 così composto:

Totale fondo comparto	€ 28.305,92
Risorse residue anni precedenti (Risparmi)	€ 0,00

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

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

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato corrispondente alle somme sotto riportate per ciascun anno di riferimento:

Voci	Anno 2019	
Indennità di comparto	€ 3.378,42	
progressioni orizzontali storiche	€ 8.973,09	
Totale	€ 12.351,51	
Somme a disposizione per la contrattazione	€ 15.954,41	
Risorse residue anni precedenti (Risparmi)	€ 0,00	

Compenso lavoro straordinario

€ 0,00

Le parti, con il presente contratto, definiscono i criteri per ripartire tali restanti somme, fermo restando che le nuove eventuali progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Saranno destinate alla produttività le eventuali risorse residue di parte stabile - anno 2019 e successivi - non utilizzate negli anni precedenti e non oggetto di specifica contrattazione.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa 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 risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa sono complessivamente quantificate:
in € 5.954,41 per l'anno 2019;

Art. 8

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

1. La misura della maggiorazione del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale con valutazione migliore è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - al personale di categoria B: 40 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - al personale di categoria C: 35 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - al personale di categoria D: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 15 % del personale interessato (con arrotondamento per eccesso all'unità successiva). In ogni caso il premio individuale deve riguardare almeno una unità per ciascuna categoria.
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 70/100.

Art. 9

Progressioni economiche

12. Ai sensi dell'Art. 68 lett. j) del CCNL 2018, le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento sono finanziate con risorse stabili.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni di norma interessano più categorie. Le risorse assegnate complessivamente alle progressioni, possono essere destinate sia in maniera

proporzionale alla consistenza di organico di ciascuna categoria che alla consistenza numerica di ciascuna area. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni orizzontali;

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti. In mancanza di accordo confluiranno nell'istituto della produttività (individuale e collettiva).

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del primo gennaio di ogni anno del biennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

I criteri per la selezione sono i seguenti:

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 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. Criterio di valutazione

1. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente tra le categorie professionali di inquadramento.

2. La progressione economica è attribuita per gli anni 2019 2020 e 2021 in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa.

3. A parità di punteggio attribuito, sarà data la preferenza al dipendente che abbia maturato la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento.

In caso di parità ulteriore di punteggio alla maggiore anzianità di servizio presso il Comune di ZERI.

In caso di ulteriore parità alla posizione economica più bassa nella categoria ed in caso di ulteriore parità, alla minore età.

Le progressioni non possono avere una decorrenza inferiore al 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

Art. 10

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.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Area.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Rischio

5. 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.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alla percentuale del part-time e gli eventuali mesi servizio, con le eccezioni specificate ai successivi articoli.
7. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante la presenza in servizio. Nessun indennità verrà riconosciuta in caso di assenza.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
- Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Anni 2019 2020 e 2021

Tipo di attività	Importo indennità
Operai addetti a servizio esterno	Indennità giornaliera di € 3,00 a presenza

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi del comma 1 dell'Art. 70-quinquies, CCNL

1. Al personale Operaio di categoria B non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per attività svolta di capo squadra e coordinamento del personale operaio.
2. Al personale di categoria C e B non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
- a) al personale di categoria C e B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano la caratteristica della responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate. La misura dell'indennità tiene conto del numero delle procedure assegnate, della loro rilevanza anche in termini di responsabilità, assegnando a ciascuna procedura un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo;
3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.
- L'importo complessivo delle somme a ciò destinate ammonta, per l'anno 2019 ad € 8.200,00, e per gli anni successivi sarà rideterminato annualmente.
- La ripartizione di tale somma verrà distribuita tra le aree funzionali in cui si articola l'ente mediante l'individuazione da parte di ciascun responsabile, entro i limiti e massimi contrattuali gli importi da corrispondere.

Art. 12

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.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
- c) compensi incentivante all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	10,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	15,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	22,00%
Oltre i 7.000 euro	30,00%

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (Art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative .
2. 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).
3. 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.
4. La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'Art. 13 del CCNL 21/05/2018.

TITOLO III CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 14

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

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi.
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'Art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 15

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.
2. Per l'ottimizzazione delle risorse umane ed il contenimento al ricorso del lavoro straordinario le parti prendono atto che potrà essere utilizzato lo strumento dell'orario multiperiodale (Art. 25 CCNL) potendosi effettuare forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro mediante riduzione giornaliera dell'orario ai sensi del c. 3 dell'Art. 25 del CCNL 2018.

Art. 16

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. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (servizi in turno).
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, rispetto all'entrata ore 8,00 e in uscita 14,00, in attuazione della lettera p) dell'Art. 7 del CCNL 21.5.2018. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'Articolo 18.
3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.
4. 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, oppure con orari concordati con il Responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'Art. 27 CCNL 21.5.2018.

Art. 17

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

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, previo accordo con le OO.SS., a un periodo non superiore alle 13 settimane.
2. Tale arco temporale può essere incrementato, previo accordo con le OO.SS., di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - a) situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b) presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - c) servizi che nel periodo scolastico necessitano di maggior presenza sul lavoro.

Art. 18

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

1. È istituita la banca delle ore di cui all'Art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 50 ore (da intendersi quale limite

individuale annuo delle ore che possono confluirci) che potranno essere utilizzate 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, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario maturato.

Art. 19

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.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.
3. In particolare, qualora venga raggiunto il contingente di cui all'Art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'Art. 7 comma 4 lettera n), questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'Art. 27 CCNL 21.5.2018. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

Art. 20

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.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di 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 è quantificata in € 3,00 a giornata di servizio esterno;

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 22

Criteria per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'Art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e di recupero delle entrate tributarie.
2. Al proposito le parti rimandano alla contrattazione che seguirà relativamente allo specifico regolamento.
3. 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.

Utilizzo Fondo 2019	
P.E.O.	8.973,09
Indennita' di comparto	3.378,42
Somme a disposizione della contrattazione integrativa	15.954,41
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	8.200,00
INDENNITA' RISCHIO E SERVIZIO ESTERNO	1200,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO VIGILE	600,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	5.954,41
TOTALE	15.954,41

Zeri, lì 10 maggio 2019

Delegazione Trattante di parte Pubblica:

Il Segretario Comunale Dott. Carlo Consolandi: F.to Carlo Consolandi

Il Responsabile P.O. Area Tecnica Urbanistica e LL.PP Arch. Ruggero Pezzati: F.to Ruggero Pezzati

Rappresentante RSU interno Roberto Scolari: F.to Roberto Scolari

Rappresentante CISL FP Provinciale Enzo Mastorci: F.to Enzo Mastorci

Rappresentante FP CGIL Provinciale Patrizia Bernieri: F.to Patrizia Bernieri

