



**COMUNE DI VALVASONE ARZENE**  
Provincia di Pordenone

Piazza Mercato, 1 – C.A.P. 33098

Cod.Fisc.- P.iva: 01772920938

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO AZIENDALE  
(PARTE GIURIDICA ANNI 2019-2021 –  
ACCORDO ANNUALE 2019 SUGLI UTILIZZI)**

Tnt 1

CS

**Art. 1**  
**QUADRO NORMATIVO, FINALITA' E CAMPO D'APPLICAZIONE**

1. Il presente C.C.D.I.A., si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.lgs. 165/2001 della L.R. 9/2017, L.R.18/2018 e del C.C.R.L. 2016-2018 sottoscritto il 15.10.2018.
2. La finalità del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee da applicare a tutto il personale dell'Ente.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di **Valvasone Arzene** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
4. In caso di modifiche all'assetto istituzionale, le parti definiranno eventuali modifiche se necessario al presente contratto.

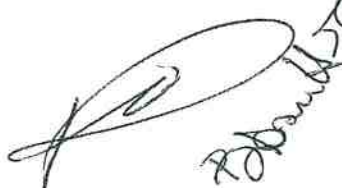
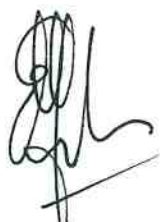
**Art. 2**  
**DECORRENZA E DURATA**

1. Il presente CCDIA ha validità a decorrere dal 01.01.2019 e fino al 31.12.2021, salvo per gli istituti la cui decorrenza è diversamente disciplinata dal CCRL.
2. E' esclusa la possibilità di recesso anticipato rispetto alla scadenza di cui al comma 1 del presente articolo.
3. Successivamente al 31.12.2021, le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDIA.
4. Il presente contratto può essere modificato o integrato in accordo tra le parti e nel rispetto delle procedure previste dal vigente C.C.R.L.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge, che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
6. E' fatta salva la definizione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di **utilizzo** delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCRL 07/12/2006.
7. L'avvenuta stipula del presente contratto viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante comunicazione nel portale della gestione giustificativi assenze "area documentale" e pubblicazione nel sito internet del Comune di Valvasone Arzene sezione Amministrazione Trasparente.

**ART. 3**  
**PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE**  
**DEL CCDIA E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE**

1. L'Ente procede annualmente, in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, alla costituzione del fondo ai sensi dell'art. 33 del C.C.R. 15.10.2018 e invia alla RSU e ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCRL, la determinazione di costituzione del fondo e la relativa proposta di ripartizione in base ai criteri del vigente contratto. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito con determinazione del titolare di P.O. del servizio personale n. 225 del 30.05.2019, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti della Regione in materia.

**ART. 4**  
**CONTRATTAZIONE**



1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCRL. La delegazione di Parte Pubblica esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali ricevuti dall'Ente.
2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie previste dai CCRL in vigore, con le modalità e i tempi ivi indicati. La contrattazione si svolge inoltre su ciascuna delle materie previste dalla vigente legislazione nazionale e/o regionale, ove applicabile.

#### ART. 5

### RELAZIONI SINDACALI – INFORMAZIONE –CONFRONTO E ORGANISMO PARITETIVO PER L'INNOVAZIONE

Si fa rinvio alla disciplina contenuta nel TITOLO VII CCRL 15.10.2018.

#### ART.6

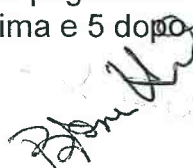
### INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni 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.
3. 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.

#### Art. 7

### INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - dal 10 al 20 agosto;
  - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
  - 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
  - il giorno dei pagamenti degli stipendi;
  - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.



4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni in disciplinabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	N. Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	RICEVIMENTO DENUNCE DI NASCITA E DI MORTE
ELETTORALE	1	LIMITATAMENTE ALLE ATTIVITÀ INDISPENSABILI, NEI GIORNI DI SCADENZA DEI TERMINI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE, PER ASSICURARE LO SVOLGIMENTO DELLE CONSULTAZIONI ELETTORALI.
PERSONALE	1	NEL PERIODO INTERCORRENTE TRA IL 10 ED IL 20 DEL MESE PER EROGARE GLI STIPENDI
POLIZIA LOCALE	1-2	PER L'UFFICIO ASSOCIATO: ATTIVITÀ RICHIESTA DALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA ED INTERVENTI IN CASO DI TRATTAMENTI SANITARI OBBLIGATORI; ATTIVITÀ ANTINFORTUNISTICA E DI PRONTO INTERVENTO.
TECNICO	1	SERVIZI CIMITERIALI: LIMITATAMENTE ALL'INUMAZIONE/TUMULAZIONE DELLE SALME IN OCCASIONE DI FUNERALI

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

#### Art. 8

#### COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

1. L'ufficio personale determina annualmente, dopo l'approvazione del bilancio di previsione, il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comune di Valvasone Arzene, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 32 del C.C.R.L. 15.10.2018.
2. Il fondo di cui al presente articolo è destinato ad attuare le progressioni economiche ed incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. L'Ente provvede altresì ad espletare gli adempimenti di cui all'art. 33 del C.C.R.L. 15.10.2018.

#### Art. 9

#### UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI DEL FONDO

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 comma 2 del C.C.R.L. 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie. Per il 2019 le parti convengono di prevedere l'attribuzione di complessive n. 9 progressioni economiche orizzontali, previa selezione e con gli ulteriori criteri di cui al presente CCDIA, con decorrenza 01/01/2019, così ripartite tra le Categorie:

- 1 A
- 2 B
- 5 C/PLA
- 1 D/PLB

destinando a tal fine un budget massimo pari a euro 6.000,00.

La presente disciplina ha carattere transitorio per il solo 2019.

2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.





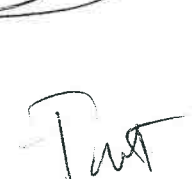
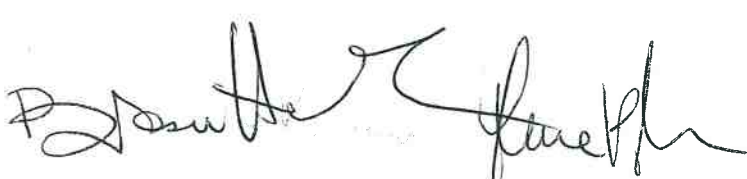

3. Le risorse variabili di cui all'art. 32 comma 3 del C.C.R.L. 15.10.2018 sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**ART. 10**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. CRITERI GENERALI**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
2. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale (ovvero il corrispondente numero di PEO), finanziate con la parte stabile del fondo di cui all'art. 32, comma 2, del C.C.R.L. 15.10.2018, unitamente ai criteri di riparto delle stesse, saranno definite, per le annualità successive al 2019, in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, di cui al D.Lgs. 150/2009.
3. La progressione economica è attribuita in base alla valutazione della performance individuale dell'anno precedente rispetto alla decorrenza della PEO. Per eliminare le differenze delle valutazioni fra settori diversi, viene utilizzato il seguente sistema di raggruppamento in fasce del tipo:

Fascia	Valutazione
1°	98 – 100
2	95 – 97
3	92 – 94
4	91- 89
5	Inferiore 88

5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - almeno due anni di servizio presso il Comune di Valvasone Arzene, alla data di decorrenza della PEO, e un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, alla data di decorrenza della PEO;
  - aver ottenuto una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 80% del punteggio massimo ottenibile;
  - non aver superato complessivamente 60 giorni di assenza dal servizio nell'anno antecedente la decorrenza della selezione per la nuova PEO (fatte salve le disposizioni rese dalla contrattazione di primo livello sul distacco/aspettativa sindacale). Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le tipologie di assenza quali: periodi di ferie, di congedo obbligatorio di maternità, assenze per permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104 e le assenze per infortunio sul lavoro;
  - non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive, ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
6. La decorrenza della progressione economica orizzontale coinciderà con il 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo (entro il quale vanno approvate le rispettive graduatorie) che prevede l'attivazione dell'istituto;
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



8. In caso di parità di punteggio con impossibilità, per eventuali limitazioni economiche (budget), di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica con il seguente ordine di priorità:
- alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
  - del maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nell'anno precedente la decorrenza della PEO;
  - alla maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Valvasone Arzene.

#### Art. 11

### CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi relativi all'Amministrazione nel complesso predefiniti nel piano della performance ed i comportamenti organizzativi dimostrati. I criteri sono definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 91 del 20 luglio 2016.
2. I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e la presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione della produttività per i primi 6 mesi di lavoro. Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimenti di mobilità volontaria o a seguito di procedure di stabilizzazione.
5. L'appartenenza alle diverse categorie determina l'applicazione dei seguenti coefficienti di produttività massima percepibile:

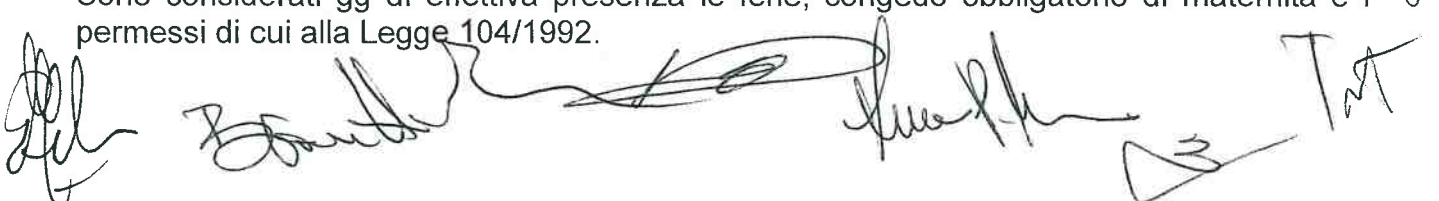
CAT.	PARAMETRO
A	150
B	180
C-PLA	200
D-PLB	220

6. I coefficienti per categoria vengono opportunamente rettificati in caso di rapporto di lavoro a part-time.

7. L'Ente, nel rispetto del sistema di relazione sindacale, definisce la quota complessiva da destinare alla performance, data dalle risorse disponibili suddivise per i coefficienti per categoria (**budget**).

8. La produttività massima percepibile viene suddivisa tra la quota di produttività collettiva e la quota di produttività individuale. Definita la quota di produttività collettiva viene moltiplicata al punteggio attribuito dall'o.i.v. sul raggiungimento degli obiettivi mentre la quota di produttività individuale viene moltiplicata al punteggio assegnato dal Titolare di P.O. in conformità con il vigente sistema di valutazione. La quota di produttività individuale viene a sua volta rettificata in funzione della presenza in servizio (data assunzione o cessazione, assenze dal servizio ad esclusione delle fattispecie di cui al punto nr. 9).

9. La presenza in servizio si determina partendo da una base teorica di 365 gg. Detto parametro verrà parimenti ridotto per assenze dal servizio dovute a malattia e/o astensione facoltativa per maternità, se il numero di giorni complessivi di assenza, nell'anno, risulterà superiore a 30, in proporzione ai giorni di assenza eccedenti tale limite. Sono considerati gg di effettiva presenza le ferie, congedo obbligatorio di maternità e i permessi di cui alla Legge 104/1992.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'Tart' on the right.

10. La quota di produttività collettiva che costituisce mancato raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa determina un'economia di bilancio, mentre le economie derivanti dalla quota di produttività individuale rientrano nella disponibilità delle risorse variabili.

## Art. 12 INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
- c) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
- d) incentivi per le attività di accertamento IMU e TASI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018.

2. Gli incentivi dalla lett. b) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Responsabili.

## Art. 13 INDENNITÀ'

1. Ai sensi dell'art. 32, comma 6, del CCRL 2016-2018 con decorrenza 01 gennaio 2018, gli oneri derivanti dalla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio. Ai sensi dell'art. 32 comma 7, del CCRL 2016-2018 l'importo annuo destinato al finanziamento delle indennità di cui al presente articolo non può essere superiore al a quello stanziato nel 2016 pari ad € 3.047,00, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente.

2. Le indennità attribuibili sono le seguenti:

- a) Indennità di responsabilità (art. 21 c. 3 CCRL 01.08.2002 modificato dall' art. 30 c. 1 CCRL 26.11.2004).

Ai fini dell'applicazione dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera a) si individuano le seguenti fattispecie:

categoria	Fattispecie	Importo
B	Responsabilità di coordinamento squadra operi (formalmente affidato)	€ 1.000,00
C/PLA	Responsabilità di istruttorie con elevato livello di autonomia di procedimenti complessi; cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa quali ad es. rendicontazioni contabili a seguito di erogazione di contributi da parte di enti pubblici	€ 1.000,00
D/PLB	Specifiche responsabilità nel concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile del Servizio che implica conoscenze di tipo altamente specialistico e/o funzioni vicarie	€ 1.000,00

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il numero massimo dei conferimenti è concordato tra le P.O. ed il Segretario Comunale.



b) Indennità di responsabilità (art. 30 c. 2 ccrl 26.11.2004)

Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di:

Stato Civile e Anagrafe; Ufficiale Elettorale; Responsabile dei Tributi, compete un importo annuo lordo di € 300,00.

Analogo importo di € 300,00 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali:

- archivista informatico;
- addetto all'URP;
- formatore professionale;
- messo notificatore ufficiale giudiziario;
- addetto ai servizi di protezione civile.

Le indennità di cui alla presente lettera b) non sono cumulabili fra loro.

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal Responsabile del Servizio interessato.

La liquidazione dell'indennità spettante viene effettuata annualmente dall'Ufficio Personale, a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Le indennità di cui alla lett a) e b) sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato, entro il valore massimo di cui al comma 1, del presente articolo.

L'importo dell'indennità di cui ai punti a) e b) sarà rapportato al periodo di effettiva presenza in servizio, ovvero di attribuzione delle relative funzioni. Ai fini del presente articolo, sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo obbligatorio per maternità e, per i soli dipendenti che ne hanno diritto, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 05.02.1992. n. 104. In caso di rapporto a tempo parziale le indennità sono rideterminate in misura corrispondente.

c) Indennità di condizioni di lavoro (art. 6 C.C.R.L. 2018)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

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.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.

Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni indicate nella seguente tabella:

**TABELLA PER INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**

Fattispecie	Casistica	Importo (€) giornaliero
1	Svolgimento di attività con indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dalla valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori scheda "Rischi e danni per la salute e la sicurezza", pari o superiore a 6	€ 1,40
2	Persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare	€ 1,50





	rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, alternanza di orari interi e spezzati)	
3	Maneggio di valori di cassa: - per un'entità media mensile dei valori maneggiati fino a € 500,00 - per un'entità media mensile dei valori maneggiati superiore a € 500,00	€ 1,00  € 1,20

L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01/01/2019 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui all'art. 16 del CCDI 2015-2018.

#### e) Indennità di servizio esterno (art. 26 CCRL 2018)

Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per una durata di almeno quattro ore, compete un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che la prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate di servizio adibite a servizio esterno (indipendentemente dalla durata dello stesso) siano almeno pari al 50% di quelle effettivamente lavorate. Diversamente, l'indennità non viene erogata.

L'importo giornaliero da riconoscere è pari a € 1,00 lordo giornaliero,

I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono comunicati mensilmente al servizio personale, mediante attestazione rilasciata dal Responsabile del Servizio.

La decorrenza del presente istituto contrattuale è stabilita dalla data di stipula del presente accordo.

#### Art. 14

#### LAVORO STRAORDINARIO (ART. 17 CCRL 2002)

Premesso che in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 17 comma 3 del CCRL del 01.08.2002, le parti convengono che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

#### Art. 15

#### ORARIO DI LAVORO E FORME FLESSIBILI DI ORARIO

1. L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali.

2. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi, o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, è consentita la flessibilità di orario pari a 30 minuti in anticipo e posticipo rispetto all'orario di servizio ordinario. La flessibilità è consentita anche nelle giornate di rientro pomeridiano purché ci sia una pausa di almeno 30 minuti.
3. Oltre a quanto previsto al comma 2, sono possibili ulteriori forme di flessibilità (autorizzate dai Titolari di posizione organizzativa) per il personale che esprima particolari motivate esigenze, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. In caso di più richieste, è data priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare (es. assistano familiari portatori di handicap, siano beneficiari di tutele connesse alla maternità, si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie o secondarie di primo grado).
4. La prestazione giornaliera non deve superare pause comprese le 10 ore giornaliere.

**Art. 16**  
**SERVIZIO MENSA**

1. Le parti convengono di confermare l'istituzione del servizio mensa.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche negli ulteriori casi previsti dal CCRL. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione.
4. Per usufruire del servizio il dipendente dovrà recarsi presso i locali riservati alla ristorazione scolastica del locale Istituto Comprensivo.

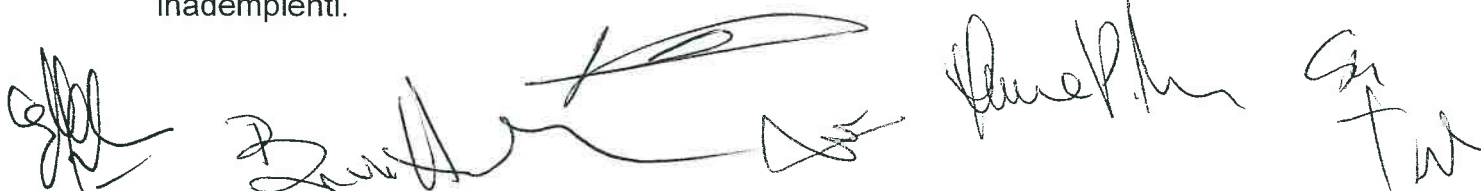
**Art. 17**  
**MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 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 DVR 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. 18**  
**TEMPI, MODALITÀ E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del presente contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti si incontrano ogni qualvolta uno dei soggetti sottoscrittori lo richieda.
2. La mancata applicazione degli istituti del presente CCDIA e di quanto previsto dal CCRL è considerata violazione contrattuale, della quale ne rispondono i soggetti inadempienti.



**Art. 19**  
**NORME DI RINVIO**

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai CCRL e alle vigenti norme in materia. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia.
2. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso ovvero con le previsioni del D.Lvo 150/2009 come successivamente modificato ed integrato, sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dal corrente anno.
3. Il presente contratto è conforme alle norme del D.Lvo 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lvo 141/2011.

Letto, approvato e sottoscritto in data 30 dicembre 2019

Per la parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE – Dott.ssa Elisabetta MILAN

Per la parte sindacale:

CGIL F.P. – F.V.G. – Luca Munno

CISAL EE.LL. F.V.G. – Antonello Del Ben

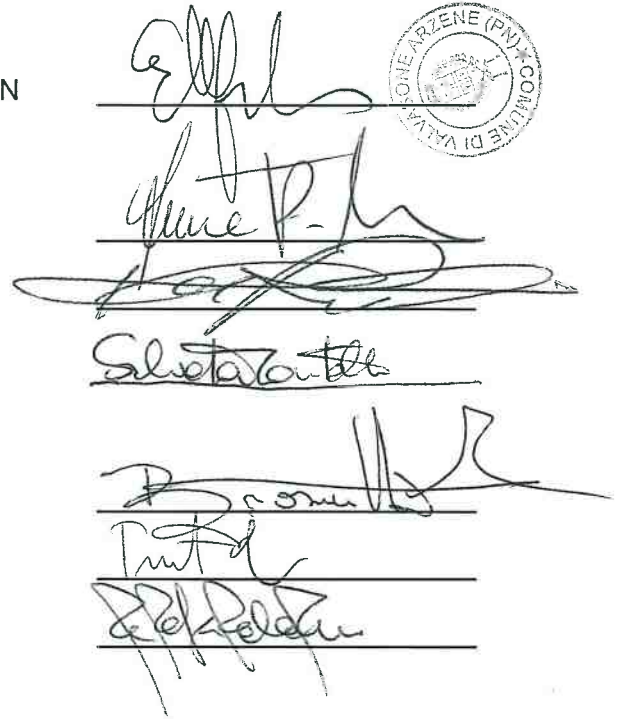
CISL FP – Salvatore Montalbano

RSU:

BIASUTTI Massimo

TRUANT Claudio

DE ROSA Paolo Alfredo



– UTILIZZO Fondo risorse STABILI 2019  
(art. 32 CCRL 2018)

UTILIZZO FONDO RISORSE STABILI ANNO 2019	
Risorse complessive a disposizione	€ 32.459,00
a) Spesa attuale progressioni orizzontali	€ 17.761,00
b) Somme per progressioni anno corrente	€ 6.000,00
Totale spesa per progressioni orizzontali (a+b)	€ 23.761,00
Residuo	€ 8.698,00

– UTILIZZO Fondo risorse VARIABILI 2019  
(art. 32 CCRL 2018)

UTILIZZO FONDO RISORSE VARIABILI ANNO 2019	
Risorse a disposizione come da costituzione (al netto della decurtazione)	€19.494,00
Residuo da parte stabile	€ 8.698,00
Totale somme per produttività	€ 28.192,00

– INDENNITA' 2019

ISTITUTI	
Indennità cat. A e B	162,00
Indennità di responsabilità professionali (anagrafe ecc)	600,00
Indennità specifiche responsabilità	1.000,00
Indennità di condizioni di lavoro	1.190,00
Indennità servizio esterno polizia locale	95,00
Totale somme per produttività	€ 3.047,00

Per la quantificazione delle risorse destinate agli istituti non oggetto di contrattazione, si rimanda alla determinazione di costituzione del fondo salario accessorio 2019.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad attivare nel 2020 e nel 2021, compatibilmente con la sussistenza di risorse stabili residue, ulteriori selezioni finalizzate all'attribuzione di nuove PEO, destinando a tal fine una quota rilevante delle predette risorse.

