

**UNIONE DI COMUNI**  
**MONTANA LUNIGIANA**

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**INTEGRATIVO**  
**ANNO 2021**

CAI FP  
FP CGIA

RSU P. rampobli  
D. L. 11/12/2021  
F. L. 11/12/2021

FIRIZZANO  
11/12/2021

## Premessa

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali è stato firmato in ARAN in via definitiva il 21 maggio 2018, subito dopo che le Sezioni riunite della Corte dei Conti in sede di Controllo hanno trasmesso la certificazione positiva dell'attendibilità dei costi quantificati dal Comitato di settore e la relativa compatibilità con gli strumenti di programmazione di bilancio.

Di conseguenza i nuovi stipendi tabellari comprensivi degli incrementi contrattuali a regime decorrono dal mese di giugno 2018.

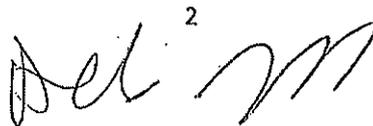
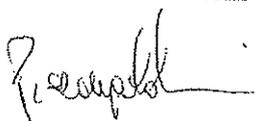
L'onere del rinnovo contrattuale è posto dalla legge a carico del bilancio degli enti, per cui non sono state previste risorse aggiuntive per i Comuni in legge di bilancio, nonostante la richiesta fatta da ANCI in tal senso.

Il nuovo contratto, attuando le direttive formalizzate dal Comitato di settore Autonomie locali in sede di Atto di indirizzo per la trattativa, ha innovato e semplificato i principali ambiti contrattuali, tra cui, in estrema sintesi:

- il sistema delle relazioni sindacali;
- il sistema di classificazione del personale;
- le posizioni organizzative
- le progressioni economiche
- la disciplina per i piccoli comuni e le gestioni associate;
- le specifiche professionalità della polizia locale;
- la disciplina dei fondi per il salario accessorio.

In particolare la leva datoriale è stata potenziata con l'allocazione sul bilancio, anche nei Comuni dotati di dirigenza, delle risorse necessarie per remunerare le posizioni organizzative, che di conseguenza non dovranno più essere contrattate con i sindacati. I responsabili apicali saranno responsabilizzati attraverso la formalizzazione della delega di firma di atti a rilevanza esterna.

Sempre in materia di posizioni organizzative sono state introdotte misure specifiche per i Comuni di minori dimensioni demografiche e per le gestioni associate.

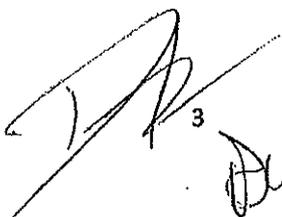


Favari

Nel nuovo contratto anno 2021 stata eliminata la sezione contrattuale per la Polizia locale a seguito della cessazione della funzione associata al 31/12/2020.

L'esigenza di dare un nuovo stimolo all'elemento motivazionale è stato perseguito attraverso l'istituzione di una nuova posizione economica in ciascuna categoria, e la corrispondente riforma dell'istituto delle progressioni economiche, che ora operano, in base al principio di selettività, in armonia con i sistemi di valutazione della performance adottati da ciascun Ente.

Ciò premesso, appare evidente che questo nuovo contratto integrativo diventerà fondamentale strumento per valorizzare appieno le novità introdotte dal nuovo CCNL.

his  <sup>3</sup>  

## TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI

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

## TITOLO II -RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 - Progressioni economiche
- Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 11 - Indennità di reperibilità -incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 14 - Turnazioni (art.23, CCNL 2018)
- Art. 15 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi
- Art. 16 - Norme finali e transitorie

## ALLEGATO A

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'Scapellato', a set of initials 'DLZ', a signature with a small '4' below it, another signature, and a large signature with 'Fucini' written above it.

## TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito C.C.I.) 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.

**(Art. 7, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese")**

**Art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono").**

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Unione di Comuni Montana Lunigiana 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.

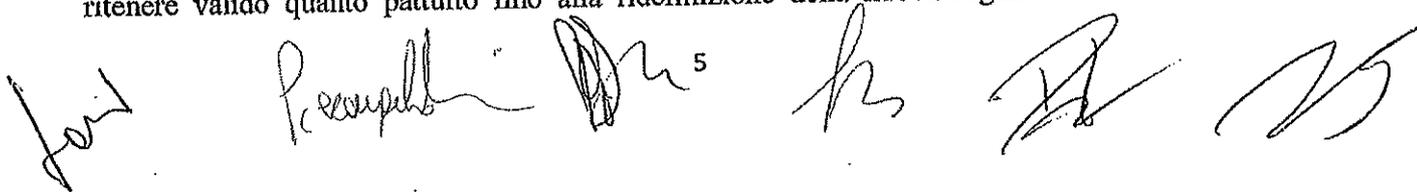
2. Il presente C.C.I. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata -Revisione

1. Il presente C.C.I. ha validità annuale con decorrenza 01/01/2021 al 31/12/2021.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale



salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o contrastanti pareri o sentenze della Corte dei Conti, contrastanti pareri resi dall'ARAN oppure contrastanti disposizioni e/o disapplicazioni disposte da contratti collettivi nazionali di lavoro, anche in tema di determinazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa.

## TITOLO II -RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### **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;
  - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

**(L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.**

**Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.**

**In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze).**

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**(La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente-art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999-per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo").**

## Art. 5

### **Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

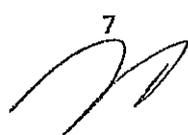
1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale 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

## Art. 6

### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
  - personale di categoria B: 35% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria C: 33% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
2. La maggiorazione é attribuita al 10% del personale ripartito nelle due seguenti fasce che abbia raggiunto nell'anno una valutazione uguale o superiore a 90
  1. categoria giuridica A e B (con un minimo di 1 unità)
  2. categoria giuridica C e D (con un minimo di 1 unità)In caso di parità verrà preso a riferimento un indice che tenga conto della media delle



valutazioni degli ultimi tre anni

## Art. 7

### Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, la progressione economica si realizza mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi (opzioni alternative):
  - possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione
  - possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. In applicazione di quanto sopra le parti convengono di individuare i criteri per le progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL del 21/05/2018) come segue:
  - 60 PUNTI – Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente;
  - 20 PUNTI – Esperienza (anzianità nella categoria giuridica di appartenenza)
  - 20 PUNTI – Maturità di servizio (anzianità nella posizione economica di appartenenza)
  - In caso di parità si valuterà la posizione economica più bassa
  - Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto il seguente requisito: anzianità di 24 mesi e uguale periodo di permanenza nella posizione economica in godimento.

In sede di prima applicazione del C.C.D.I. 2019/2021, nel considerare l'anzianità di servizio minimo per l'acquisizione della P.E.O. (anzianità di 24 mesi e uguale periodo di permanenza nella posizione economica in godimento) sono ricompresi i dipendenti trasferiti, in seno alla funzione associata di riferimento, negli anni di applicazione del presente contratto.



8



## Art. 8

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

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

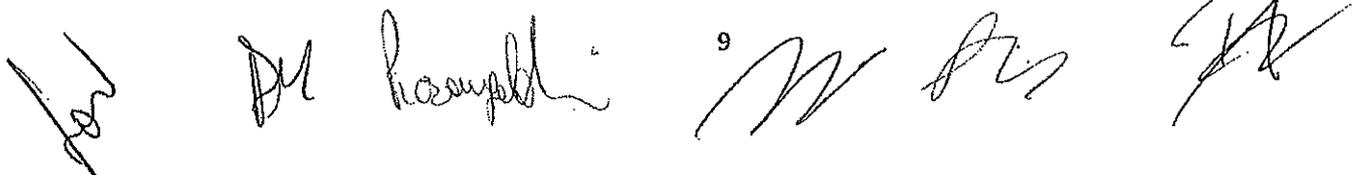
Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alla citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo"

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- prestazioni che comportano lo svolgimento della propria attività di accalappiatura, custodia, pulizia e gestione dei cani presso il canile comprensoriale
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla attività di spegnimento incendi boschivi
- prestazioni di lavoro in cantieri edili, forestali, agricoli in qualità di Direttore dei Lavori e/o Responsabile unico del procedimento o nell'espletamento di attività di controllo.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.



5. Ai sensi del comma 2) l'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra nei seguenti valori giornalieri:

- prestazioni che comportano lo svolgimento della propria attività di accalappiatura, custodia, pulizia e gestione dei cani presso il canile comprensoriale: Euro 5,00 giornalieri
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla attività di spegnimento incendi boschivi : Euro 2,00 giornalieri
- prestazioni di lavoro in cantieri edili, forestali, agricoli in qualità di Direttore dei Lavori e/o Responsabile unico del procedimento o nell'espletamento di attività di controllo: Euro 2,00 giornalieri

#### Art. 9

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

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2018 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore ai 3.000,00 euro annui lordi.

L'indennità verrà attribuita sulla base di specifica individuazione del Responsabile dell'Area ai responsabili di procedimento plurimi e complessi o comunque al personale cui viene attribuita una diretta responsabilità in ordine alla gestione di persone o beni.

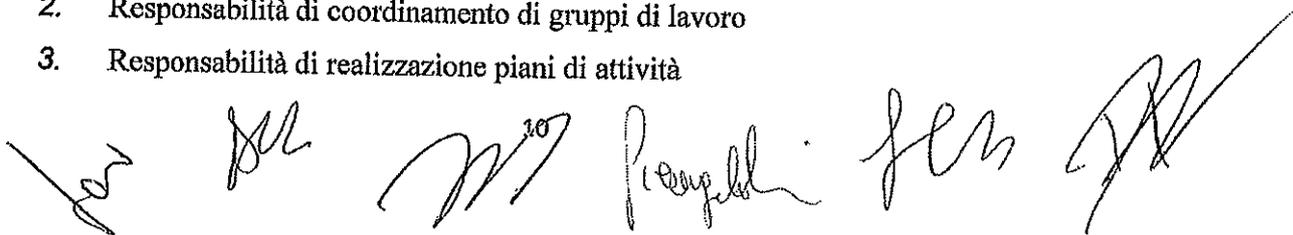
1. Le fattispecie alle quali dovrà farsi riferimento sono le seguenti:

**a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

**b) Responsabilità gestionale, che comprende**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività



**c) Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
  2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
  3. Responsabilità decisionale
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
3. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.
4. I risparmi per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 andranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, mentre i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del medesimo D.L. 112/2008 costituiranno economie di bilancio, fatte salve diverse disposizioni di legge in materia.
5. Individuazione dei compiti che comportano specifiche responsabilità ha durata annuale e decade al 31 dicembre di ogni anno solare.
6. All'inizio di ciascun anno solare e sulla base delle risorse disponibili, i Responsabili dei Settori adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano per l'anno di riferimento i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità e ne fissano la decorrenza. Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente servizio del personale e i corrispondenti compensi vengono liquidati annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Settore.

TABELLA

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 70 quinquies – comma 1 CCNL 21/05/2018)

<b>a. RESPONSABILITA' DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

<b>b. RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità decisionale	Punti a 1 a 5

**INDENNITA' - PUNTEGGI : Euro 66.66 per 1 punto ( Euro 3.000,00 / 45)**

Al personale delle categorie B,C,D ( esclusi i titolari di PO ) che occupino le posizioni di :

- Addetto ai servizi di protezione civile cui siano state formalmente affidate specifiche responsabilità;
- Archivistici informatici;
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

Può essere attribuito un compenso annuo lordo di euro 350,00 con provvedimento del competente Responsabile ( tale specifica responsabilità è connessa allo svolgimento di uno dei ruoli sopra indicati e non è cumulabile).

La somma complessiva da destinare a questo istituto è oggetto di contrattazione annua, ove se ne preveda l'incremento rispetto alla situazione in essere.

La determinazione relativa sarà trasmessa per conoscenza alla R.S.U..

#### Art. 10 -

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O 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 P.O. (performance individuale).

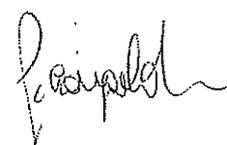
La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

1. Ai titolari delle posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni assegnate loro in applicazione del sistema di valutazione permanente, si assegna un punteggio complessivo, che costituisce il valore per distribuire alle singole posizioni organizzative la parte spettante delle risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, pari al 15% del totale del finanziamento della spesa per le posizioni organizzative;
2. Qualora la valutazione ottenuta risulti inferiore a 61 punti sul punteggio massimo 100, al titolare di PO non spetta alcun incentivo per il risultato.

#### Art. 11

##### **Indennità di reperibilità -incremento (art. 24, CCNL 2018)**

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione



integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

Con il precedente Contratto Integrativo, sulla base del sopracitato art. 24 CCNL, si è voluto risolvere l'annoso problema organizzativo relativo alla turnazione sui 6 giorni elevandola sino ad un massimo di 7 volte al mese.

Pertanto, per migliorare l'organizzazione delle turnazioni :

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità è elevato, di norma, a 7 volte al mese
2. In caso di esigenze di servizio il limite potrà essere elevato fino a un massimo di 10 giorni mensili
3. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti di 7 volte, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
4. L'importo dell'indennità di reperibilità di cui al comma 1 del citato Art. 24 CCNL è stabilito elevato ad euro 13,00 .

#### **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) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti

#### **Art. 13**

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

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

5. 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 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;
- 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. 14

##### Turnazioni (art. 23 CCNL 2018)

La disciplina della turnazione è contenuta nell'art. 23 del Contratto.

In particolare:

il comma 3 lettera c) – d) – e)

il comma 5 lettera a) – b) – c)

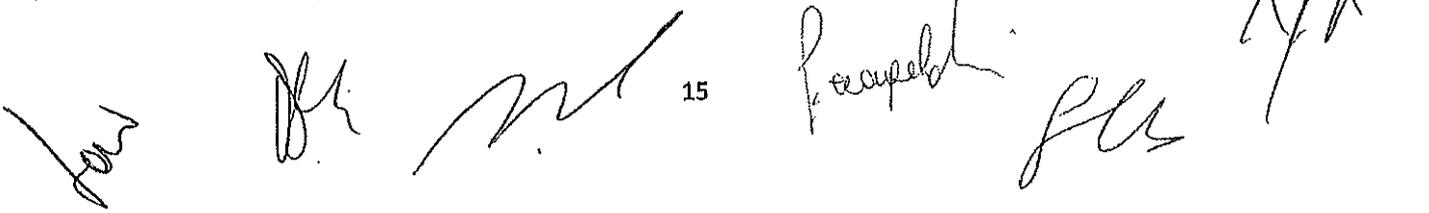
il comma 6 e 8

Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale è individuata una ulteriore ipotesi di esenzione dal turno notturno quali quella collegata a particolari patologie certificate a carico del dipendente.

#### Art. 15

##### Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi.

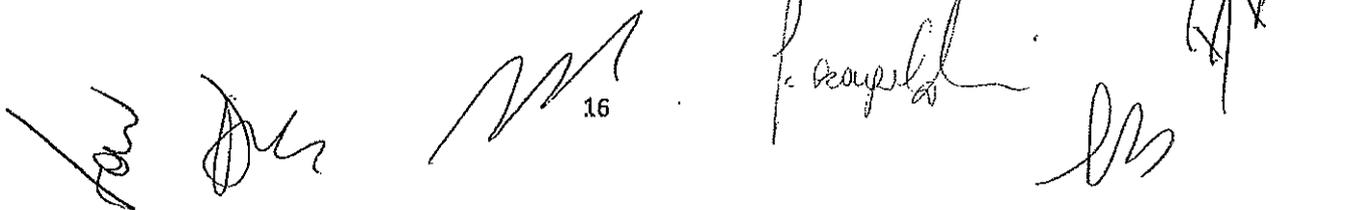
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

 15

**Art. 16**

**Norme transitorie e finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparti Regioni - EE.LL. attualmente vigenti.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, a stylized signature, and another set of initials.

**FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE ANNO 2021**  
**art. 67 CCNL 21/05/2018**

**PARTE STABILE**

RIF. CONTRATTUALE CCNL 21/05/2018	VOCI	IMPORTI 2021
art. 67, comma 1,	Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate anno 2017 certificato dal revisore	€ 127.990,84
art. 67, comma 2, lett. a),	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (n.39 x 83,20=3.244,80) (fuori tetto 2016 art.11 d.lgs 135/2018)	€ 3.244,80
art. 67, comma 2, lett. b),	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. (fuori tetto 2016 art.11 d.lgs 135/2018)	€ 1.976,68
art. 67, comma 2, lett. c),	R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato. Parte storica	€ 4.015,70
art. 67, comma 2, lett. c),	R.I.A. cessazione pensionamento anno 2020	€ 652,47
art. 67, comma 2, lett. d),	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	€ -
art. 67, comma 2, lett. e),	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	€ 1.200,00
art. 67, comma 2, lett. g),	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	€ -

art. 67, comma 2, lett. h),	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	€	-
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	€	-
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.) Mobilità Giovannini e Barbagli indennità di comparto fondo Giovannini $41,46 \times 12 = 497,52 + 563,40$ (comparto Barbagli) = 1060,92 e PEO 2018 ( $525,62 + 1171,399 = 1697,01$ totale 2757,93)		€	2.757,93
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		€	<b>136.322,56</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE SOGGETTO AL LIMITE</b>		€	<b>129.901,08</b>
<b>PARTE VARIABILE</b>			
<b>RIF. CONTRATTUALE CCNL 21/05/2018</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI 2021</b>	
art. 68, comma 1)	Eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 non integralmente utilizzate nell'anno precedente, nel rispetto delle disposizioni contabili (Economie PEO - comparto 2020)		
art. 67, comma 3, lett. a),	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	€	-

art. 67, comma 3, lett. a),	Somme derivanti attuazione art. 43 L. 449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni) AIB REPERIBILITA' DA REGIONE TOSCANA	€ 10.000,00
art. 67, comma 3, lett. b),	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	€ -
art. 67, comma 3, lett. c),	Risorse previste da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014	€ -
art. 67, comma 3, lett. c),	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ -
art. 67, comma 3, lett. c),	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	€ -
art. 67, comma 3, lett. c),	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	€ -
art. 67, comma 3, lett. c),	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	€ -
art. 67, comma 3, lett. d),	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	€ 49,02
art. 67, comma 3, lett. e),	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	€ 3.254,71
art. 67, comma 3, lett. f),	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	€ -

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

art. 67, comma 3, lett. g),	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€	-
art. 67, comma 3, lett. h) e	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	€	4.308,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con provvisti sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€	-
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	€	-
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento) prima Polizia Municipale	€	-
art. 67, comma 5 lett. b)	Progetto Protezione civile	€	-
EVENTUALI ECONOMIE STABILI 2020 *		€	32.791,97
TOTALE PARTE VARIABILE		€	50.403,70
TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE FONDO		€	4.357,02
parte VARIABILE non soggetta al limite		€	46.046,68

FP CGIL

*[Handwritten signature]*

CISL FP

*[Handwritten signature]*

RSU *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*