

COMUNE DI MONTEMURLO

ACCORDO DECENTRATO NORMATIVO-2019-2021 CIRCA LA COSTITUZIONE DEL FONDO E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Premesso che:

- in data 21/12/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo del personale non dirigente di questo Comune per gli anni 2019/2021 e che la stessa è stata consegnata corredata della dovuta relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al vigente Collegio dei Sindaci Revisori, via mail il 30/12/2020;

- con nota del 05/01/2021, ns. prot. n. 2021/339 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria;

- la Giunta Comunale con deliberazione n. 4 del 12/01/2021 ha dato l'autorizzazione per la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato in argomento;

- il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso all'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni – unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione e con copia del presente provvedimento;

- ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, ogni Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere al Ministero Economia e Finanze, entro il 31 Maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno e che, ai sensi del medesimo art. 40 bis, comma 5, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa;

- ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 33/2013, in attuazione dei principi di trasparenza ed integrità, ciascuna Amministrazione ha, altresì, l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, in modo permanente, la documentazione trasmessa annualmente all'Organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Tutto ciò premesso e considerato, il giorno 20/01/2021, alle ore = presso il Palazzo Comunale situato in via Montalese 472 si procede alla firma dell'accordo decentrato integrativo anno 2018 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, come ridefinita dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 05/06/2018,

e

la Delegazione Sindacale trattante

Sono presenti:

- Membro della R.S.U., Sig.ra Silvia Salvatici;
- Membro della R.S.U., Sig.ra Mavi Mazzanti;
- Membro della R.S.U., Sig. Giovanni Toccafondi;
- Membro della R.S.U., Sig. Marco Tofanari;
- Membro della R.S.U., Sig. Roberto Bruni;

- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Alessio Bettini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.G.I.L., Sig. Marco Capocchi;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale U.I.L., Sig.ra Patrizia Pini;
- Delegato dell'Organizzazione Sindacale C.I.S.L.,

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

Parte normativa

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha validità 01/01/2019 – 31/12/2021;
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipula del successivo;
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo.

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.2 Area delle posizioni organizzative

1. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto -di quanto previsto nello specifico regolamento.
2. La misurazione e valutazione della performance annuale delle Posizioni organizzative è effettuata ai fini della erogazione dell'indennità di risultato. La valutazione è effettuata dagli Apicali di Area o, qualora non presenti, dal Segretario generale, tenendo conto della performance di Ente, della performance del Servizio di competenza e di quella individuale.

Art. 3 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" (distinta in performance di ente e performance di servizi) e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), secondo quanto previsto dal regolamento della performance.
2. Le risorse destinate alla performance individuale sono distribuite tra i dipendenti a seguito della misurazione e valutazione della performance individuale effettuata dal responsabile competente, compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di valutazione.

Art.4 – Specifici progetti di sviluppo

1. Oltre agli obiettivi strategici incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui al precedente articolo 3, possono essere individuati specifici progetti di sviluppo con obiettivi di particolare rilevanza, di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi, ai sensi del Regolamento disciplinante il Ciclo di gestione della performance.
2. Gli obiettivi di cui al comma precedente, individuati ed assegnati ai servizi interessati, sono oggetto di apposite relazioni sindacali quali *“informazione”* relativa ai contenuti dei progetti di che trattasi e dei servizi a cui gli stessi vengono rivolti e *“contrattazione”* delle risorse economiche agli stessi correlate; ciascun obiettivo deve indicare la tipologia dell'attività da svolgere, il periodo di svolgimento, i risultati che si intendono raggiungere con i relativi indicatori, il grado di compatibilità con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il contingente di personale, distinto per categorie, che svolgerà l'attività ed i parametri di controllo che saranno posti in essere.
3. Per il calcolo della premialità si fa riferimento al Regolamento sopra citato, in quanto compatibile con la normativa vigente e la contrattazione nazionale. I compensi potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Art. 5 Progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo, su indirizzo dell'amministrazione, possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie e sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria della selezione effettuata.

Art. 6 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:

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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- 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.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.7 Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è finalizzata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute;
- c) maneggio valori.

2. Per situazioni di lavoro comportanti disagio si intendono le attività continuative svolte in condizioni particolarmente gravose. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata in € 1 euro al giorno.

L'individuazione del personale in situazioni di disagio è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area o di Servizio Autonomo cui il dipendente è assegnato.

3. Per attività esposte a rischi si intendono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. I lavoratori che hanno diritto alla indennità di cui trattasi sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, sono esposti ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi;
- b) esposizione a rischi di precipitazione;
- c) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- d) esposizione a rischio specifico connesso alla conduzione di mezzi meccanici per espletamento del proprio lavoro.

L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area o di Servizio Autonomo cui il dipendente è assegnato. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata in € 1 euro al giorno.

4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa contanti (si intendono compresi buoni pasto, voucher, buoni benzina, mentre sono esclusi i

pagamenti effettuati tramite POS, bancomat e carta di credito) compete una indennità giornaliera in rapporto al valore annuale dei valori maneggiati.

I Dirigenti/Responsabili di Area e del Servizio Autonomo individuano il personale beneficiario di tale istituto e indicano i giorni di effettivo maneggio di cassa per ciascun dipendente (comma 3 dell'art. 70 bis).

Art.8 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile secondo le modalità previste dal Regolamento di Protezione Civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'indennità di cui al precedente punto 1 viene erogata agli aventi diritto in un'unica soluzione annuale, previa individuazione formale del Dirigente/Responsabile d'Area e di Servizio Autonomo, ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. Le indennità di cui alle lettere al presente articolo sono cumulabili tra loro, ma non sono cumulabili con le indennità di cui all'art. 21, qualora siano erogate per funzioni analoghe.

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. L'Indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza – da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, così come precisato nell'accordo specifico allegato (sub a) al CCDI 2011, con il quale sono stati concordati i criteri per l'attribuzione degli incarichi di che trattasi e delle relative misure, a valere dall' 1.01.2012.

3. La determinazione e liquidazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata dal competente Servizio Personale in base ai punteggi attribuiti dai Dirigenti/Responsabili di Area e di Servizio Autonomo in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così come stabilito dall'Accordo sopra richiamato

4. L' indennità di cui al presente articolo può essere attribuita individualmente in misura maggiorata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) prima attribuzione di un incarico di responsabilità;
- b) attribuzione di un incarico diverso dal precedente;
- c) conferma dell'incarico precedente, ma con aumento di funzioni e responsabilità.

5. L'importo massimo dell'indennità resta determinato come stabilito nell'accordo richiamato.

TITOLO IV – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 10 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L del 21.05.2018 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza. E' necessaria:

- l'adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.);

- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;

- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza in via continuativa (minimo 3 ore giornaliere).

- L'indennità sarà riconosciuta al personale che, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende servizio esterno in un numero di giornate maggiori del 50% del totale delle giornate lavorate nel mese e solo per tale numero di giornate e per minimo 5 giornate mensili.

2. L'attribuzione dell'indennità sarà effettuata sulla base di specifica rendicontazione del Comandante della P.M. da trasmettere al Servizio Personale con periodicità massima trimestrale, tenendo conto delle estrapolazioni del gestionale. La liquidazione avverrà, di norma, il secondo mese successivo alla chiusura del trimestre e sarà contrattata nell'anno 2021.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL (indennità condizioni di lavoro)

Art. 11 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia con deliberazioni n. 155/GC/2018 e 75/CC/2018.

3. In attuazione del comma 4 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, si precisa che gli emolumenti erogati per le ore di lavoro effettivamente prestate per particolari esigenze di servizio nel giorno di riposo settimanale possono essere integrate con altre risorse previste in progetti approvati ai sensi dell'art. 4 del presente contratto decentrato.

4. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale al personale spetta anche il riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia con deliberazioni n. 155/GC/2018 e 75/CC/2018.

Art.12 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67 comma 5 lett.b) del CCNL;
2. Le parti confermano di alimentare il Fondo Previdenziale/assistenziale con quota parte dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del codice della strada, ex art.208, come da accordo sottoscritto il 17/12/2014.

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.13 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI/IMU (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997;
 - l'art. 70 ter del CCNL 2018, i compensi ISTAT saranno erogati per prestazioni rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Art. 14 Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art.24 del C.C.N.L. 21/05/2018.
2. Il servizio di reperibilità è istituito limitatamente per:
 - a) esigenze di protezione civile, secondo le regole di attivazione e monitoraggio di cui alla pianificazione comunale, resterà reperibile, a rotazione, un dipendente al giorno, per 24 ore giornaliere nelle giornate domenicali e festive; nei giorni feriali sarà reperibile, a rotazione, un dipendente per 18 ore, nel rispetto della normativa contrattuale;
 - b) il personale dell'ufficio di stato civile relativamente alle denunce di morte in giornate festive (12 ore), dalle 8.00 alla 20.00;

3. L'amministrazione comunale si impegna a comunicare tempestivamente alle organizzazioni sindacali ulteriori istituzioni del servizio di pronta reperibilità in altre strutture dell'Ente.

Art. 15 Indennità di turno

1. L'indennità di turno, come disciplinata dall'art. 23 del CCNL, è attribuita ai dipendenti che articolano la loro prestazione lavorativa su turni.

2. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese.

Art. 16 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente e previamente autorizzata dal Responsabile di Area competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta e previa autorizzazione, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.

4. I risparmi accertati, qualora tutte le ore di straordinario siano state retribuite, a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

Art. 17 Salario accessorio del personale a part-time

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, salvi i compensi legati alla performance.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

2. Le eventuali economie nella distribuzione delle risorse dei vari istituti di cui al presente contratto decentrato andranno ad incrementare il fondo destinato ai compensi per la performance, con le eccezioni previste dalla vigente normativa in materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti sono concordi, in via eccezionale e in ragione della specialità del contesto a cui si addiène alla sottoscrizione del CCDI 2019/2021, di impegnarsi ad aprire un confronto entro febbraio 2021, al fine di valutare l'impatto economico sul fondo della riorganizzazione dell'ente, definita dall'amministrazione, reimpiegando le eventuali economie al fine di valorizzare il fondo di produttività collettiva.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

Dr.ssa Vera Aquino *f.to su originale*

LA DELEGAZIONE SINDACALE TRATTANTE:

SILVIA SALVATICI *f.to su originale*

MAVI MAZZANTI *f.to su originale*

MARCO TOFANARI *f.to su originale*

TOCCAFONDI GIOVANNI *f.to su originale*

BRUNI ROBERTO *f.to su originale*

ALESSIO BETTINI *f.to su originale*

MARCO CAPOCCHI *f.to su originale*

PATRIZIA PINI *f.to su originale*