

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo NORMATIVO
del personale dipendente del Comune di Vescovana
per gli anni 2020 – 2021 - 2022**

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Vescovana e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a un anno.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ad un anno si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. La sua durata è triennale salvo la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio e la volontà delle parti di rivederne le condizioni. La durata triennale si intende dal punto di vista normativo in quanto le parti concordano nel continuare a stipulare uno specifico contratto annuale per la parte economica.
6. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si rinvia alle disposizioni tutte che dispone la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
7. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà entro 30 giorni dall'approvazione del rendiconto.

Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'importo complessivo storicizzato con impegno, fatta salva la disponibilità di bilancio, ad incrementarlo. Il tutto fermo restando la possibilità per tutti i dipendenti di partecipare a quelli gratuiti durante l'orario di servizio. Sono esclusi dal citato limite i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

Le attività formative dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea secondo un piano di formazione.

Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri

corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale.

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato nell'importo storicizzato.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare a inizio anno il budget orario delle varie aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. È diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. 38 CCNL 2000).
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

Flessibilità orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del ccnl e art. 7 comma4 lettera p) del ccnl, le parti concordano, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'utilizzo di una fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti e per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, o a regime di orario articolato in turni, una flessibilità di **30 minuti** in entrata, solo dopo l'orario di lavoro stabilito, ed in uscita, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.
2. Ulteriori forme di flessibilità potranno essere autorizzate dal Responsabile competente su richiesta motivata del dipendente.
3. In casi particolari e per i giorni in cui è stata comandata in modo specifico la presenza in servizio (per motivi legati a speciali esigenze lavorative), i dipendenti interessati non potranno usufruire dell'orario flessibile a prescindere dal servizio di appartenenza.
4. Il recupero del debito orario potrà avvenire entro il mese successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del responsabile di servizio, ove il debito sia dovuto a motivate impreviste esigenze sopravvenute che non consentono il recupero nel mese (esempio perché avvenuto alla fine del mese) oppure per esigenze organizzative.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni esterne (operai e ausiliarie) e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate nel rispetto:
 - del limite pari alle risorse erogate nel 2016, come richiesto dal comma 7 dell'art. 67 del nuovo CCNL;
 - dell'art. 15 comma 4 del CCNL 2018 ove prevede che gli enti devono destinare alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive;

Orario degli incaricati di Posizione Organizzativa

1. Per i titolari di posizione organizzativa lo stipendio si intende onnicomprensivo e eventuali prestazioni in eccedenza, oltre il normale orario di lavoro, non danno luogo a remunerazione aggiuntiva, né a recupero.
L'articolazione dell'orario di servizio dei titolari di P.O. è di 36 ore settimanali. Nell'ambito delle iniziative per la conciliazione vita-lavoro, la fascia di flessibilità oraria per i titolari di P.O. è pari a 120 minuti in entrata e in uscita fermo restando l'obbligo della timbratura in entrata e in uscita.
Le P.O. nella gestione in flessibilità il proprio del tempo lavoro devono in ogni caso garantire il raggiungimento degli obiettivi assegnati, la presenza giornaliera e la funzionalità dell'orario di servizio e di apertura al pubblico da parte delle strutture e servizi del proprio settore.

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del CCDI normativo e economico. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. I valori sono determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Il disagio è determinato da:
 - a) attività disagiate: trasporto scolastico;
 - b) attività esposte a rischio: personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia, di manutenzione e servizi esterni;
 - c) attività implicanti il maneggio di valori, con riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
 - c.1) fino a 1.000,00 euro
 - c.2) da 1.000,00 euro a 3.000,00
 - c.3) oltre 3.000,00 euro
 - d) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici dovuto a prestazioni rese in via prevalente con rapporto diretto con il pubblico.
5. È riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a:
 - Lett. a) € 1,50
 - lett. b) € 1,50
 - lett. c)
 - c.1) nessuna indennità
 - c.2) € 1,00
 - c.3) € 1,50
 - lett. d) € 5,00
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques (sezione polizia locale) del CCNL 21.5.2008.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. che non sia titolare di posizione organizzativa fino ad un massimo di euro 3.000,00.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (indennità funzione polizia locale).
3. Le fattispecie ed i valori sulla base dei quali vengono erogati i compensi, sono individuati tre gradi di responsabilità come segue:
Categorie D - Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti:

- funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
- Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti:
- coordinamento del personale all'interno di un Settore anche di altro Settore e di servizi esterni
- Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica
- Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti;

Categorie C - Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti:

- funzioni di elevata complessità e non ripetitivi
- Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale e di autonomia operativa;
- Funzioni complesse anche ripetitive; relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi;
- Coordinamento squadra operai, affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti

Categoria B - Assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi con rilevante livello di autonomia operativa, rispetto a quello di appartenenza.

4. Il compenso annuo viene commisurato alla durata dell'incarico nel corso dell'anno e proporzionalmente ridotto in caso di assenza volontaria dal servizio comportante riduzione stipendiale, in caso di part-time verticale, orizzontale e misto e nei casi in cui l'assenza dal servizio non comporti l'erogazione del trattamento economico accessorio.
5. La liquidazione dell'indennità è disposta con provvedimento del Dirigente di Settore;
6. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
7. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
9. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le altre indennità del presente contratto ad eccezione dell'indennità di maneggio valori.
10. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare: 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;

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	Peso %
1. Valutazione/Competenze professionali	50
1.1 Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una	

graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	
1.2 Competenze professionali. Alla valutazione annua si applica un indice accrescitivo correlato alle capacità professionali comprovate dal dipendente.	
2 Esperienza	50
2.1 Anzianità nella categoria economica di appartenenza	

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di ciascuna categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma. In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.

- 3 Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- 4 L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
- 5 In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma. Le risorse utilizzate si consolidano e si considerano, quindi, già conteggiate (per gli anni successivi) nel fondo stesso.
- 6 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata per ogni giornata di servizio svolto all'esterno in via continuativa e è a carico del fondo per le risorse decentrate. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'ente. È compito del responsabile del servizio attestare annualmente il numero di giornate svolte in via continuativa all'esterno.
3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Indennità di funzione personale della Polizia Locale

1. In applicazione dell'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) secondo il vigente CCNL.
2. Ad ogni appartenente al personale di polizia locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Indennità
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1.100,00
	Assistente di polizia locale	1.200,00
	Assistente capo di polizia locale	1.300,00
	Vice soprintendente di polizia locale	1.400,00
	Soprintendente di polizia locale	1.500,00
	Soprintendente capo di polizia locale	1.600,00
	Vice ispettore di polizia locale	1.700,00
	Ispettore di polizia locale	1.800,00
	Ispettore capo di polizia locale	1.850,00
	Ispettore superiore di polizia locale	1.900,00
Personale di polizia locale di categoria D	Ispettore superiore scelto di polizia locale	2.000,00

Fino a 3000	Vice commissario aggiunto di polizia locale	2.100,00
	Vice commissario di polizia locale	2.200,00
	Commissario di polizia locale	2.300,00
	Commissario capo di polizia locale	2.400,00
	Commissario coordinatore di polizia locale	2.500,00

3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a mensilità.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio.
3. La maggiorazione è attribuita al 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore. A parità di valutazione conseguita, l'attribuzione avverrà a favore del dipendente più anziano come data di assunzione.
4. La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite di premi attribuiti al personale valutato positivamente.
5. Per il calcolo del valore medio pro-capite, le risorse, di cui al comma 1 del presente articolo, sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI (media 1/1-31/12) con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera.
6. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dai titolari di P.O. con valutazione del raggiungimento degli obiettivi effettuata secondo la metodologia approvata dall'Ente.
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
8. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio consuntivo.

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

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 vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

_____ li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Segretario Comunale D.ssa Peraro P.

Responsabile del Personale Rag. Canazza S.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Bazzan A.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Cisl FP Malin F.
