



Comune di Narcao

Provincia Sud Sardegna

SCHEMA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2018

In data 13 DICEMBRE 2018 alle ore 10:30, presso la sede del Comune di Narcao, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

Ilaria Ibba – Responsabile Servizio finanziario e amministrativo - Presidente

Gianroberto Cani - Responsabile servizio tecnico – componente

Emmi Frau – Responsabile servizio sociale – componente

Franco Liggi – Responsabile servizio farmacia

Per la parte sindacale:

CISL – Stefano Garau

CGIL – Giovanni Zedde

Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):

Massimo Cara

Luciano Deidda

Veronica Cara

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo del Comune di Narcao.

Sommario

Articolo 1	3
Campo di applicazione, efficacia e durata	3
Articolo 2	3
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree.....	3
Articolo 3	4
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	4
Articolo 4	4
Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).....	4
Articolo 5	5
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018).....	5
Articolo 6	7
Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)	7
Articolo 7	8
Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo	8
Articolo 8	8
Risorse destinate ai servizi di pronta reperibilità (art. 24, CCNL 2018)	8
Articolo 9	9
Le progressioni orizzontali (art. 16, CCNL 2018).....	9
Articolo 10	9
Clausole programmatiche e finali	9

fr







Articolo 1
Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Narcao ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali sottoscritto il 21/05/2018.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo del Comune di Narcao sottoscritto in data 14/12/2017.

Articolo 2
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

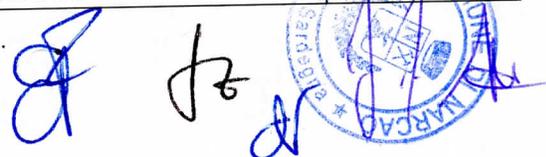
1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato dal Comune di Narcao ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2018 in **€ 89.268,69** al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative e finanziate da risorse di bilancio dell'Ente.

2. Il fondo disponibile per la contrattazione di cui al comma 1 depurato delle seguenti somme:

- a) Somme destinate alla corresponsione, per l'anno 2018, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018 pari a **€ 9.873,33**;
- b) Somme destinate alla copertura, per l'anno 2018, degli oneri per le progressioni economiche nella categoria già effettuate pari a **€ 19.102,75**;
- c) Somme destinate alla incentivazione funzioni tecniche ex art. 92 del D.lgs 163/2006 e ART. 113 DEL d.LGS 50/2016 pari a **€ 23.882,48** (Spesa finanziata dal quadro economico delle opere e/o forniture di beni e servizi) ;
- d) Somme destinate ai compensi ISTAT ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 70 ter del CCNL del 21.05.2018 pari a **€ 6.906,00**.

è pari a **€ 29.504,13** ed è destinato ai seguenti utilizzi (Art. 68 CCNL 21.05.2018):

	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 9.514,13
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 700,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.340,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 900,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di reperibilità.	€ 6.600,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B e C	€ 3.750,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 350,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.02.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C	€ -



Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.	€	350,00
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.02.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€	-
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€	6.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€	29.504,13

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate costituiranno economie da riportare in aumento nella parte variabile del fondo risorse decentrate per l'anno immediatamente successivo.

Articolo 3

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

1. Nelle more della revisione del sistema di valutazione delle performance del Comune di Narcao, previo confronto con i soggetti sindacali è attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale ai sensi dell'art. 2, comma 2 - una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate ai sensi dei successivi commi 3 e 4.

2. Per l'anno 2018, il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 2, comma 2. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 1/1/2018.

3. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: 25% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 35% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 40% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

4. Per l'anno 2018 la maggiorazione è attribuita al 50% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di categoria B: 25 % del punto precedente;
- personale di categoria C: 35% del punto precedente;
- personale di categoria D: 40% del punto precedente;

5. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 80.

Articolo 4

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

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

The image shows three handwritten signatures in blue ink. To the right is a circular official stamp of the Comune di Narcao, with the text 'COMUNE DI NARCAO' and 'SERVIZIO PERSONALE' visible. The stamp contains a star and some illegible text.

2. La misura giornaliera di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,20 euro per le attività disagiate, in 1,20 euro per quelle rischiose, in 1,00 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano fino a 10.000,00 euro annui ed in 1,50 euro per coloro che maneggiano oltre 10.000,00 euro annui. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 2,50 per giornata di effettivo impegno.

3. Per attività disagiate si intendono quelle già individuate dal contratto decentrato Anno 2017 sottoscritto in data 21/05/2018 che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

5. I dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili) attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Articolo 5

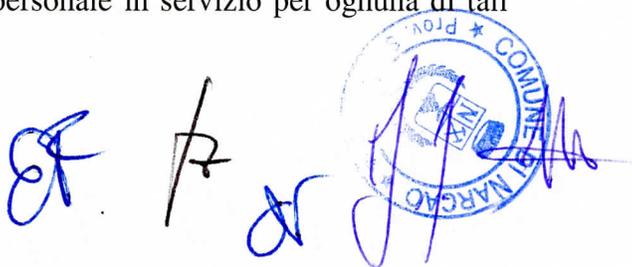
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per la erogazione di questi compensi i dirigenti (ovvero negli enti che ne sono privi i responsabili), individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Dirigente (ovvero negli enti che ne sono privi del responsabile), con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità trovano prioritariamente copertura finanziaria sulle somme libere destinate al CCDI e sono ripartite da una Commissione composta dai responsabili di servizio. Nell'ipotesi in cui tale commissione non addivenga ad un accordo entro e non oltre il 31 gennaio, si demanda alla Giunta la ripartizione delle stesse.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 50% del personale in servizio per ognuna di tali categorie:



The bottom right of the document features several handwritten signatures in blue ink. To the right of these signatures is a circular blue stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI NARGAO' around the perimeter and 'Prov.' in the center, with a star symbol above the word 'Prov.'. The stamp is partially obscured by the signatures.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
<p>Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per funzioni, formalmente affidate, che presentano le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale (Capi operai); b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza. 	<p>Euro 2.000,00 (entro il tetto di 3.000)</p> <p>In caso di cumulo di responsabilità il compenso è aumentato del 10%</p>
<p>Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per funzioni, formalmente affidate, che presentano le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale; b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna e/o di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni speciali il cui utilizzo richieda un'elevata competenza. 	<p>Euro 3.000,00 (entro il tetto di 3.000)</p> <p>In caso di cumulo di responsabilità il compenso è aumentato del 25%</p>
<p>Responsabilità, riferite a personale di categoria D, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per funzioni, formalmente affidate, che presentano le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); b) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; c) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità); d) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; e) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; f) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; 	<p>Euro 3.000,00 (entro il tetto di 3.000)</p> <p>In caso di cumulo di responsabilità il compenso è aumentato del 30%</p>



5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo (o con periodicità annuale).

Articolo 6

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);

responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui (entro il tetto di 350,00).

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di .. euro annui (ovvero ipotesi alternativa non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.



The bottom right of the document features three handwritten signatures in blue ink. To their right is a circular official stamp in blue ink. The stamp contains the text 'MUNICIPALITÀ' at the top and 'ARZACHENA' at the bottom. In the center, there is a logo with the letters 'G.M.' and a star. The stamp is partially obscured by the signatures.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Articolo 7

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 60% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00 e pari ad euro 1,20 se tale attività è svolta in zone giudicate come pericolose e pari ad euro 1,50 per lo svolgimento di attività giudicate come particolarmente rischiose e/o per lo svolgimento di attività che comportano maneggio di valori per almeno 1.000 euro su base mensile.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna; in tali casi la attività deve essere svolta all'esterno per almeno il 60 % dell'impegno orario e la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1,20 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60 % del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. Questo compenso viene corrisposto annualmente sulla base di una attestazione del Dirigente (o del Responsabile di servizio negli Enti privi di dirigenza) della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

5. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

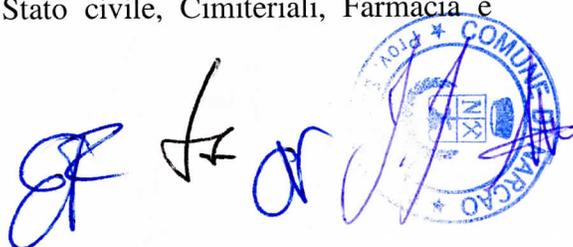
6. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

7. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Articolo 8

Risorse destinate ai servizi di pronta reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge il Servizio di pronta reperibilità nei Servizi di Anagrafe e Stato civile, Cimiteriali, Farmacia e Protezione civile;

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. To the right of the signatures is a circular official stamp in blue ink. The stamp contains the text "COMUNE" at the top and "MARGAO" at the bottom, with a central emblem featuring a shield and a cross.

2. Tale importo è pari a € 10,32 per 12 ore al giorno. L'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

N.	Categoria	Servizio
1	C	Anagrafe e Stato civile
2	B	Cimiteriali
2	D	Farmacia
1	A	Protezione civile
2	B	
4	C	
3	D	

Articolo 9

Le progressioni orizzontali (art. 16, CCNL 2018)

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente. Esse sono disciplinate da apposito regolamento approvato con Delibera G.M. n. 80 del 10/11/2017 che risulta pienamente conforme ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018.

Articolo 10

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un approfondimento degli istituti adeguati a seguito del nuovo CCNL 21/05/2018 e la necessità di un allineamento della CCDI alle novità in esso contenute pertanto a tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 12/2/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di febbraio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.



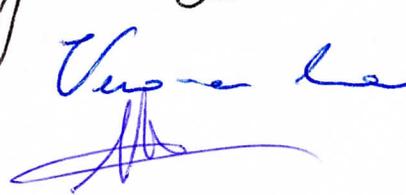
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 Le parti condividono l'esigenza di verificare l'attivazione di tutti i possibili, ulteriori canali di finanziamento del Fondo per i trattamenti accessori di ente, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali, ivi compresi i piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, e di assumere tutte le più opportune iniziative atte a consentire, nel triennio 2019-2021, lo stanziamento di ulteriori risorse.

FP. CGIL



forname Ledda

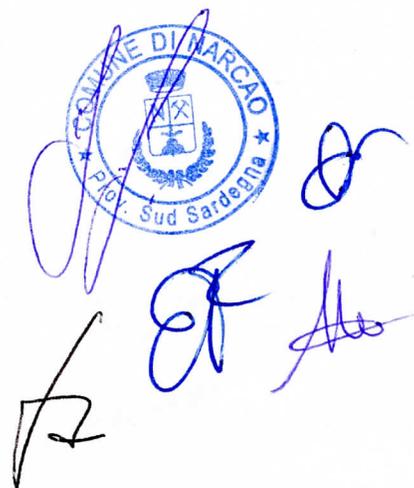


DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. 347.
Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali.

ALLEGATO B

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.



Official stamp of the Province of Cagliari, Province of South Sardinia, with several handwritten signatures in blue ink.

