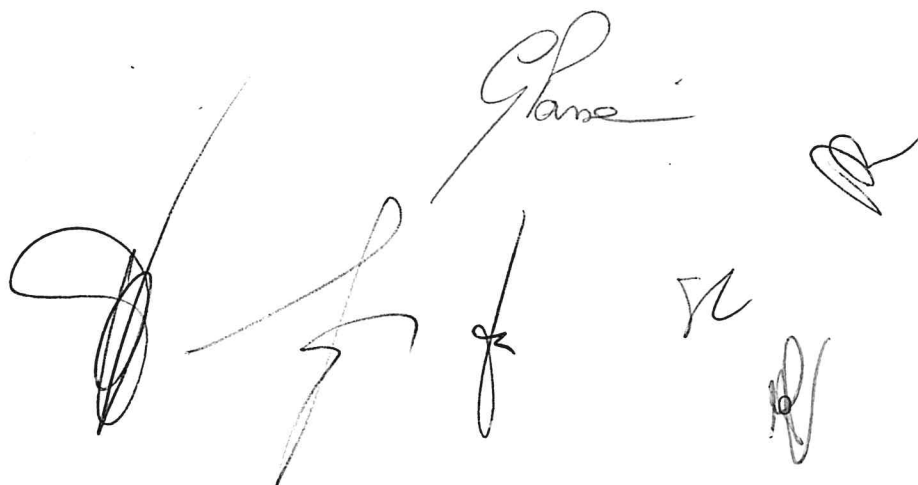


# Comune di Carnate

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

*ACCORDO PER L'ANNUALITA' 2019-2021*



Handwritten signatures, including the name "Gianse" and several initials.

# Indice

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
Art. 1 Oggetto e obiettivi (art. 8 CCNL) .....	4
Art. 2 Ambito di applicazione (art. 8 CCNL).....	4
Art. 3 Durata - Revisione .....	4
Titolo II - RISORSE DECENTRATE .....	5
Art. 4 Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL) .....	5
Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili a decorrere dall'anno 2019 (art. 7, comma 4, lett. A, CCNL) .....	5
Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL).....	5
Art. 7 Progressioni economiche .....	7
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).....	7
Art. 9 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018).....	9
Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018) .....	9
Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018).....	9
Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) .....	10
Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018).....	10
Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato P.O. (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018).....	10
Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).....	11
Art. 16 Corresponsione degli incentivi accertamento evasione per il personale degli uffici tributi previsti (art. 1, comma 1091 della legge 145/2018).....	11
Art. 17 Mensa e buoni pasto.....	11
Titolo III - PERSONALE POLIZIA LOCALE .....	12
Art. 18 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018).....	12
Art. 19 Interpretazione autentica.....	12

*Glanni*




1

Il giorno 20.12.2019 presso la Residenza Municipale di Carnate si sono riunite:

- la **delegazione di parte datoriale** nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 In data 20.07.2018 composta da:




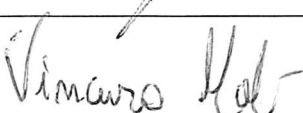
Ronsisvalle Patrizia	Segretario Comunale – Presidente e Responsabile servizi Istituzionali e al cittadino
Perego Giuseppe	Responsabile settore Lavori Pubblici e manutenzione
Gherardi Fabrizio	Responsabile Settore Urbanistica Edilizia Privata ed Ecologia
Mule' Vincenzo	Responsabile Settore Economico Finanziario

- i **rappresentanti sindacali e RSU**:




Turdo Nicola	rappresentante sindacale CISL
Cereda Simone	rappresentante sindacale CGIL 
Romagnano Pia - Comi Marina – Passoni Gisella	rappresentante sindacale unitario

SOTTOSCRIVONO

il contratto collettivo integrativo per l'annualità 2019-2021, per il personale del Comparto Funzioni Locali del Comune di Carnate

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
Segretario Comunale – Presidente e Responsabile Settore Servizi Istituzionali e al Cittadino - Patrizia Ronsisvalle	
Responsabile Lavori Pubblici e manutenzione Perego Giuseppe	
Responsabile Edilizia Privata ed Ecologia Gherardi Fabrizio	
Responsabile Settore Economico Finanziario Mule' Vincenzo	

DELEGAZIONE SINDACALE

representante sindacale CISL Turdo Nicola	
representante sindacale CGIL Cereda Simone	
<b>representante sindacale unitario</b>	
Romagnano Pia	
Comi Marina	
Passoni Gisella	



# Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 Oggetto e obiettivi (art. 8 CCNL)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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. 2 Ambito di applicazione (art. 8 CCNL)

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Carnate 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 CCI 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 disciplinato.

## Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva salvo diversa specifica.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.



4

## Titolo II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4 Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

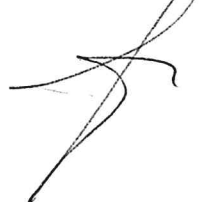
1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.

### Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili a decorrere dall'anno 2019 (art. 7, comma 4, lett. A, CCNL)

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, per questo ente:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato;
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.

### Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)


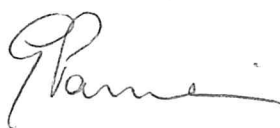
1. Le parti concordano che il fondo parte variabile di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance organizzativa e individuale, al netto degli altri istituti finanziati dal fondo, come da regolamento vigente.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non 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.



4. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
5. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
6. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
7. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente<sup>1</sup>;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33<sup>2</sup>; ad esclusione dei congedi straordinari - legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'art. 42, comma 5 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 che ha integrato le disposizioni previste dalle Legge 53/2000 e D.Lgs. 18.07.2011 n. 119).
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - h. congedi per le donne vittime di violenze;
  - i. permessi sindacali retribuiti;
  - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

<sup>1</sup> Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."



9. La performance individuale è rilevata in ragione dei seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e completamento professionale;
10. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
11. la maggiorazione di cui alla. Art. 69 2016/2018, in via sperimentale e in sede di prima applicazione, sarà riconosciuta a un solo dipendente. In caso di parità di valutazione sarà preso in considerazione la media del triennio e i giorni di effettiva presenza così come individuati dal presente articolo.

### Art. 7 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Si rimanda al nuovo Regolamento sulle progressioni le modalità di assegnazione delle stesse.

### Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2019.
3. L'entità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00.
4. Di seguito vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) Esposte a rischi e per tanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in questo Ente, L'importo dell'indennità è stabilito in euro 1 al giorno;





b) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Tale indennità giornaliera compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il responsabile di servizio della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza al servizio e il valore medio mensile dei valori maneggiati. Di seguito vengono riportate le fasce delle indennità:

Fascia 1 150- 500 € 1

Fascia 2 500,01- 2.000 € 1,5

Fascia 3 oltre 2.000,01 € 2

Il competente organo di gestione individuerà i singoli lavoratori rientranti nelle situazioni di cui sopra e comunicherà i nominativi all'Ufficio del Personale.

c) indennità per messi notificatori.

In attuazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000, richiamato dall'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/05/2018, si conviene che, qualora vengano introitate somme a titolo di rimborso per notificazioni di atti all'amministrazione finanziaria, il Fondo venga incrementata in entrata di una somma pari alla percentuale del rimborso per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, di seguito definita.

Con decorrenza 01.01.2019 viene attribuita a favore del messo notificatore un'indennità per ciascuna notifica effettuata e incassata pari al 20%.

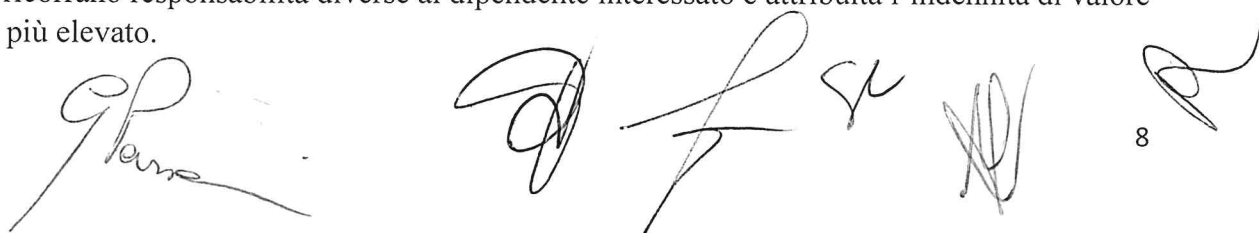
d) indennità per ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (art. 70- quinquies, comma 2 del ccnl 21.05.2018)

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70- quinquies, comma 2 del ccnl 21.05.2018) è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al punto precedente nella misura massima di € 300,00 annui.

Il fondo di cui sopra è da destinare al personale comunale avente qualifica di Ufficiale d'Anagrafe.

Le indennità di cui alla presente lettera non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in una unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.



8

### Art. 9 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano, in applicazione dell'art. 7, lett. h) del CCNL 21/5/2018, a promuovere un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale a favore del personale dipendente e valutare proposte di progetti formulati dal Comitato Unico di Garanzia, fatto salvo il contenuto dell'art. 72 del medesimo CCNL, qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità;

### Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

2. 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. 15 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;

### Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, come previsto dalla norma vigente.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.



## Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

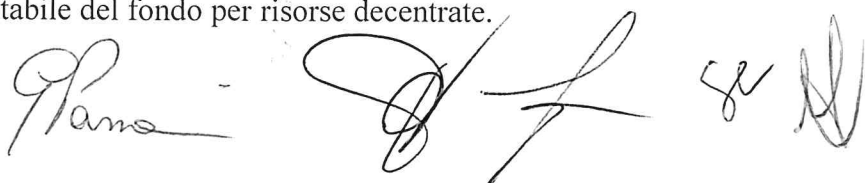
1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 25 ore.

## Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Detto fondo è suddiviso annualmente fra le varie aree con delibera della Giunta Comunale, sulla base delle liquidazioni effettuate negli anni precedenti e preso atto delle esigenze segnalate dai Responsabili di servizio;
2. Le prestazioni di lavoro straordinario e lavoro supplementare sono subordinate ad esigenze di pubblico interesse e sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, imprevedibili e non programmabili e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro;
3. Presupposto del diritto del dipendente al compenso per lavoro straordinario è, oltre alla effettiva prestazione, la sussistenza di una preventiva formale autorizzazione del Responsabile del Servizio Personale. Detta autorizzazione dovrà avvenire entro i limiti individuali e complessivi di cui ai contratti collettivi vigenti e nel limite della spesa assegnata alla struttura stessa con la delibera di Giunta Comunale;
4. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, regolarmente richieste al Responsabile di Servizio ed effettuate in eccedenza ai limiti di spesa assegnati, potranno dar luogo a riposo compensativo da concedersi, previa richiesta, fatte salve le necessità di servizio;
5. Sono da considerarsi lavoro straordinario le prestazioni di lavoro se espressamente e preventivamente autorizzate dal responsabile del servizio competente. Il conteggio delle ore di lavoro straordinario avverrà trimestralmente;

## Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato P.O. (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.



Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa 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 stesse P.O. (performance individuale).
2. All'indennità di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
3. Il risultato sarà corrisposto alle posizioni organizzative utilizzando il metodo proporzionale.

Art. 16 Corresponsione degli incentivi accertamento evasione per il personale degli uffici tributi previsti (art. 1, comma 1091 della legge 145/2018)

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative al recupero dell'evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione.
2. Le risorse sono ripartite dal responsabile del settore nel rispetto dello specifico regolamento.

Art. 17 Mensa e buoni pasto

1. Gli artt. 45 e 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14.09.2000) prevedono la corresponsione di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale i dipendenti prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, e nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. L'erogazione del buono pasto avverrà in caso di chiusura del servizio mensa. L'erogazione del buono pasto spetta al personale dipendente che presta attività lavorativa al mattino, con un rientro pomeridiano lavorativo di almeno un'ora.



## Art. 18 Regolamento incentivi per funzioni tecniche

1. Le risorse sono ripartite nel rispetto dello specifico regolamento che disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche.

## Titolo III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in Euro 1 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.
2. Per servizio esterno di Polizia Locale si intende: quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente e che deve prevedere almeno il 50% delle ore di prestazione ordinarie in servizi esterni;
3. L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Generale, su proposta del Comandante di Polizia Locale/Responsabili del Servizio Polizia Locale, con possibilità di liquidazioni intermedie a seguito di apposite comunicazioni da parte dello stesso.
4. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal primo gennaio 2019;

### Art. 20 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre parti richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.



3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



Handwritten signatures and initials, including the name "Plane" and the number "13".