



Comune di Verretto
Provincia di Pavia

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Verretto per il triennio 2023-2025 e di destinazione delle risorse decentrate l'anno 2023.

In data 4 dicembre 2023 si sono riunite in videoconferenza le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Verretto per il triennio 2023 -2025 e di destinazione delle risorse decentrate l'anno 2023

Premesso che in data 8 giugno 2023 è stata sottoscritta la preintesa di CCDI del personale non dirigente del Comune di Verretto per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 -2025 e di destinazione delle risorse decentrate l'anno 2023.

In data 31/08/2023 il Revisore dei conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;

La Giunta con deliberazione n. 33 del 14/09/2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2023 -2025 e di destinazione delle risorse decentrate l'anno 2023.

Dato atto che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali.

Posto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 comma 4 dello stesso CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Ritenuto di dover procedere alla stipula di un accordo per il triennio 2023 -2025 e di destinazione delle risorse decentrate l'anno 2023.

Le parti hanno sottoscritto il qui presente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Verretto.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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 comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e fino al 31 dicembre 2025.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque di orma entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

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

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.

Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

Ai sensi dell'art 8 comma 8 del CCNL del 16/11/2022 le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 4

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Le risorse destinate ai differenziali stipendiali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Il Responsabile di Servizio competente in materia di personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, attraverso la pubblicazione di apposito avviso all'Albo Pretorio on line. Al personale interessato e viene assegnato un tempo minimo di giorni 10 (dieci) naturali e consecutivi per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione; la domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso, a cura del Responsabile di Servizio competente in materia di personale.

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

Dell'ammissione o dell'esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) alla selezione viene data comunicazione al personale tramite apposito avviso da pubblicare all'Albo Pretorio on line.

Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I differenziali stipendiali sono attribuiti ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'Area, è effettuata dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Una volta definite, le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Servizio competente in materia di personale, sulla base delle risorse disponibili.

Il dipendente, entro 12 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Responsabile della valutazione una richiesta di riesame. Il Responsabile ha 12 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all'Amministrazione.

In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.12.2022, i criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente tabella

o la seguente formula: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato nell'area di inquadramento}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$

Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Per formazione e aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale debitamente attestati.	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 4 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale documentati	0,3 per corsi di durata superiore almeno 4 ore; 0,2 per corsi senza specificazione della durata entro il limite di 3 punti

Formazione della graduatoria

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate nell'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a € 0,00.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella²:

Tabella CCNL 16/11/2022

Area	Misura lorda stipendiale differenziale	numero differenziali attribuiti	Risorse necessarie
Funzionari Elevata Qualificazione	1.600,00	0	0,00
Istruttori	750,00	0	0,00
Operatori Esperti	650,00	0	0,00
Operatori	550,00	0	0,00

² Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 Conferimento degli incarichi

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 13 C. 3 - 17 - 19 C. 1 CCNL)³

Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 16/11/2022, i dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che per l'anno 2023 verranno effettuati i seguenti incrementi delle risorse di cui all'art. 79, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate:

anno 2023: € 2.400,00

Secondo quanto previsto all'art. 13, comma 3 del CCNL 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III, sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.

Il Comune è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 79 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

In applicazione degli artt. 17, c. 6 del CCNL 16/11/2022 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2023 in un importo complessivo pari ad Euro 14.425,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.

Sono destinati alla retribuzione di risultato una quota pari al 20,00% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente.

E' fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

Si applicheranno i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti dal vigente sistema di valutazione della Performance.

Per fronteggiare specifiche esigenze organizzative, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare. La retribuzione di risultato potrà essere aumentata dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell'incarico ad interim applicando i criteri:

- 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 5 a 8 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative;
- 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 9 a 12 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative;
- 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 13 a 16 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

Capo III

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁴

L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 8

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁵

L'indennità di reperibilità, è disciplinata dall'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

Il Servizio di pronta reperibilità opera per l'espletamento delle materie di competenza dell'Ente, dirette o delegate, secondo gli ambiti di intervento di seguito specificati:

- Servizio Demografico;

Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.

Il limite di cui al punto precedente è elevato, per l'ambito del Servizio Demografico, sino ad un massimo di 12 volte al mese.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

Art. 9

Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.621,00.

⁴ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

⁵ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.

Art. 10

Banca delle ore

art. 33, ccnl 16 novembre 2022

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

In applicazione dell'art. dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 50 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 11

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁶

La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato a posticipare di norma entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito orario secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 36 del CCNL 16 novembre 2022.

La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.

⁶ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 42 CCNL 16/11/2022 per un massimo di 36 ore annue.

Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 12

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. n. 68 del 27/04/2023 ⁷. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 36.663,00 così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 15 del presente contratto integrativo.

Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Le nuove progressioni economiche, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

⁷ La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 6 salvo congruagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Art. 13

Premi correlati alla performance

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.

La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente, con esclusione degli incaricati di EQ.

La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente è attribuita a un dipendente.

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.

CAPO II

Disciplina delle indennità

Art. 14

Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio di assegnazione del dipendente.

Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84bis - 7 comma 4, lett.d) CCNL)⁸

I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

Per le attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di

⁸ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Vengono individuate come particolarmente disagiate le attività in capo al personale addetto all'apertura e chiusura delle sale comunali nonché al personale assegnato all'ufficio dei messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente.

Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente.

Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili". Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità spetta quando l'ammontare mensile dei valori maneggiati è pari ad almeno ad € 150,00.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 2,00
B	personale esposto a disagio	€ 1,50
C	personale con funzioni di agente contabile	€ 1,50

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 16 **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)⁹

Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta un'indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale.

Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, sono affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con provvedimento del Responsabile del Servizio competente e comunicato al Servizio del Personale.

Il sistema di calcolo che i Responsabili di Servizio dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità, secondo i criteri di cui alla tabella seguente, prevede che l'articolazione di ciascun fattore sia collegato un punteggio secondo una scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell' Area Istruttori	Punteggi o
Responsabilità riferite a personale dell'Area individuate dal Responsabile di Servizio formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti:	

⁹ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

Responsabilità di programmazione/pianificazione di funzioni vicarie;	Da 1 a 10
Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile	Da 1 a 10
Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse	Da 1 a 10
Relazioni con utenza esterna	Da 1 a 10
partecipazione a commissioni di gare/concorsi	Da 1 a 10

L'importo dell'indennità, è determinato dal Responsabile del Servizio competente applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato al punteggio, sulla base della seguente graduazione:

Da 10 a 20 punti	€ 800,00
Da 21 a 30 punti	€ 1.300,00
Da 31 a 35 punti	€ 1.800,00
Da 36 a 40 punti	€ 2.200,00
Da 41 a 45 punti	€ 2.500,00
Da 46 a 50 punti	€ 3.000,00

Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio:

- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- in caso di trasferimento ad altro servizio;

Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai

giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.

La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO III

Altri compensi, incentivi

Art. 17

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a) incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023)
- b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- d) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022. Il Regolamento per la disciplina delle funzioni tecniche è presentato ed illustrato in data odierna alle Organizzazioni sindacali.

Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. 50/2016	€ 5.000,00
b)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 2.000,00
c)	Compensi ISTAT	art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 2.000,00
	TOTALE		€ 9.000,00

Art. 18
Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)¹⁰

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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 dell'apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie 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 videotermini.
- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

¹⁰ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

Art. 19
Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹¹

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 20
Welfare integrativo

(art 7 comma lett h ccnl 16/11/2022)

Le azioni di welfare aziendale potranno essere attivate dall'Amministrazione comunale a richiesta delle OOSS, qualora ci siano le condizioni economiche e contrattuali sulla modalità di finanziamento dell'istituto.

Art. 21
Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

¹¹ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

Presidente delegazione trattante di parte pubblica:
Segretario comunale Bellomo Daniele

Delegazione trattante di parte sindacale:
FP CGIL rappresentata da: Fimiani Americo

I rappresentanti delle RSU:
Bello Fabiana