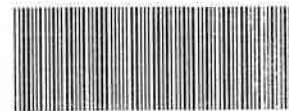




Comune di Manerbio
N. 0012702 I
02/05/2023 Cla: 3.5



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023 – 2025
PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Premesso che:

- ◆ in data 14/04/2023 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono incontrate per la definizione e la firma dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (*pre-intesa*);
- ◆ con deliberazione della giunta comunale n. 59 del 28/4/2023 dichiarata immediatamente eseguibile e previa acquisizione del parere favorevole del Revisore unico dei conti (prot. n. 1175/2023) è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo.

Pertanto, tra le seguenti parti:

La delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Travaglino Francesca – Segretario comunale

P [X] A []

e la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Cottali Paola

P [X] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP Merlini Ivo

P [] A [X]

R.S.U. Aziendale – Bosetti Alessandro

P [X] A []

R.S.U. Aziendale – Dell'Amico Paolo

P [X] A []

R.S.U. Aziendale – Colombi Giuseppina

P [X] A []

R.S.U. Aziendale – Fogazzi Giampaolo

P [X] A []

Si conviene e stipula quanto segue:

1

[Signature 1] [Signature 2] [Signature 3] [Signature 4] [Signature 5] [Signature 6]

COMUNE DI MANERBIO
Protocollo N. 0012702/2023 del 02/05/2023



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 11/04/2022;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 32 del 27/04/2016 e successivamente variato con deliberazioni di G.C. n. 71 del 05/09/2016 e n. 39 del 01/04/2019;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21/05/2018.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato 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

2



2. Lo stesso ha durata triennale, dalla data di stipula e fino al **31/12/2025**.

3. 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 il primo quadrimestre dell'anno;

Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL 16/11/2022.

4. 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.

5. 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.

6. 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 II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO¹.

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, 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. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

3



1. 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.
2. 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.
3. 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 III - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 5 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. 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.
2. Con deliberazione G.C. n. 187 del 05/12/2022, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente.
3. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 210 del 04/04/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
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 256.214,67.
6. 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

4 AB ge



diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al presente articolo del presente contratto integrativo.

ART. 6 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) differenziazione del premio individuale;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, del CCNL.
- f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al successivo articolo 15, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 2019/2021, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

5



- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019/2021 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 2019/2021.

Per gli anni 2024 e 2025 si provvederà al pagamento delle indennità di cui al presente contratto solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore e a seguito di "Accordo per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate".

Le parti stabiliscono che eventuali riduzioni, che si verificheranno sullo stanziamento destinato alle Elevate Qualificazioni, saranno destinate al Fondo di produttività collettiva destinato ai dipendenti comunali ai sensi dell'art. 17 comma 6 del CCNL 2019/2021: "Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL 2016/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 2019/2021;

Per l'anno 2023 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, 2 e 3 del CCNL 16/11/2022 sono così ripartite:

6

[Handwritten signatures and initials]



Città di Manerbio

**Utilizzo presunto
Risorse stabili
per € 159.946,82**

**(residuano € 16.496,82
per la produttività)**

Indennità di comparto
€ 20.200,00

Differenziali stipendiali a regime
€ 75.700,00

Indennità varie
€ 17.400,00

Compensi per specifiche
responsabilità (art. 84 CCNL
2019/2021)
€ 21.500,00

Indennità di funzione Polizia Locale
(art. 97 CCNL 2019/2021)
€ 1.800,00

Nuovi differenziali
stipendiali
€ 6.850,00

Indennità maneggio
valori (art. 70 bis)
€ 600,00

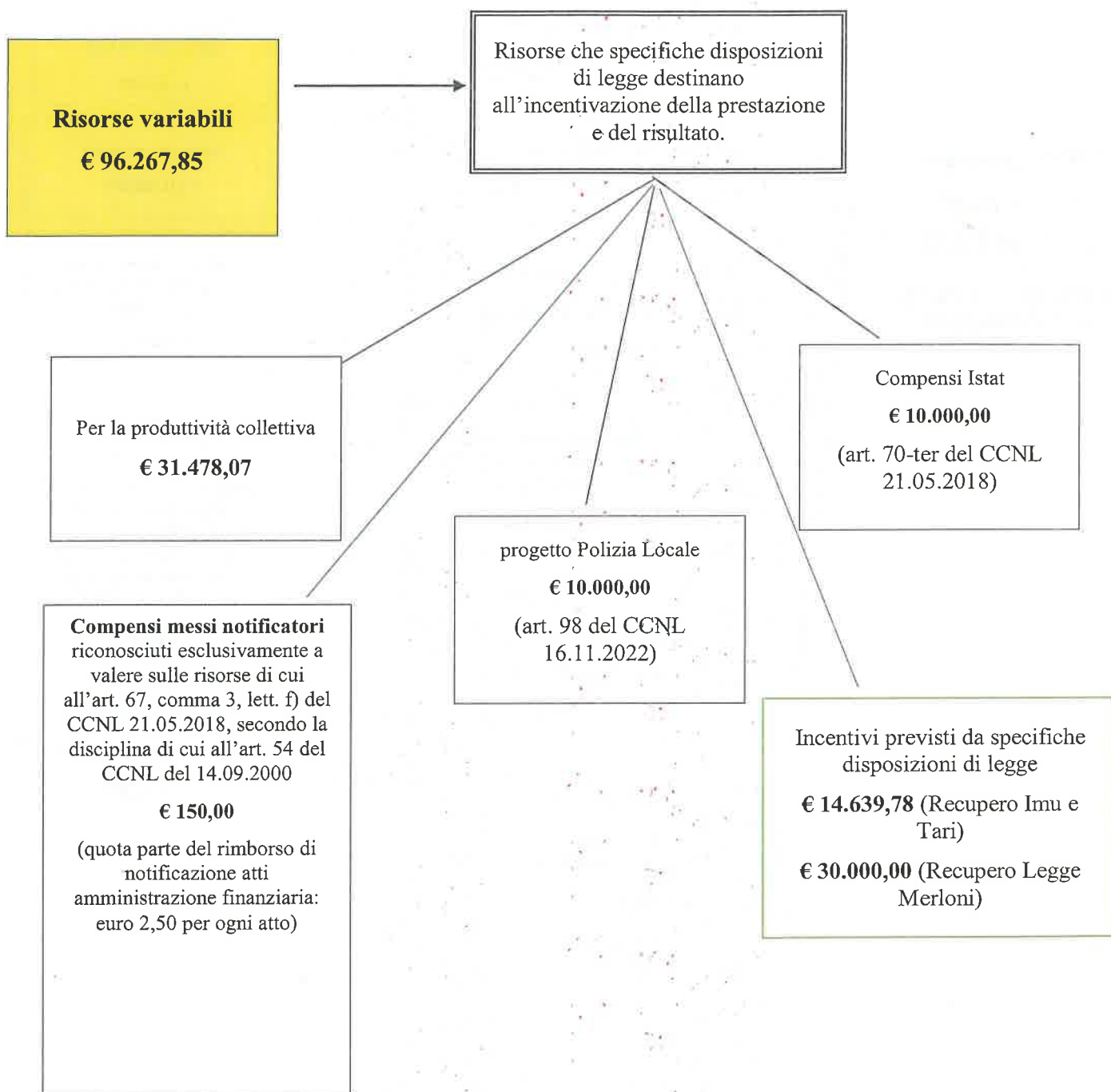
Indennità di turno
€ 10.000,00

Indennità di condizioni
lavoro (art. 70 bis CCNL
2016/2018)
€ 2.600,00

Indennità di servizio esterno
Polizia Locale (art. 100
CCNL 2019/2021 esclusi i
servizi relativi ai proventi
sanzioni) se trattasi di
servizi extra ordinari.)
€ 3.000,00

Premio Individuale
(art. 81 CCNL 2019/2021)
€ 1.200

[Handwritten signatures and initials]





CAPO II – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

(art. 7, comma 4, lett. b), ccnl 16/11/2022)

ART. 7 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

ART. 8 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che la quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small '9' in the center, and several other initials and signatures on the right.

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce altresì che verranno applicate le seguenti riduzioni del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito i seguenti incentivi:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c).

(incentivi Imu-Tari, condono edilizio, Istat, ecc.):

Incentivi di legge	Abbattimento premio performance
Scaglione da € 3.000,00 a € 4.000,00	5,00%
Scaglione oltre € 4.000,00	10,00%

8. Il premio correlato alla performance individuale verrà corrisposto ai dipendenti, che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.

ART. 9 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Al 10% dei dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma dip + 0,3 \times (10\% \Sigma dip)]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

Σdip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente.



In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) superiore valutazione media del triennio;
- c) non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
- d) estrazione a sorte

3. Per l'anno 2023, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui sopra una quota pari a € 1.200,00 annui.

CAPO III – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI

ART. 10 PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti indennità.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore in accordo col Segretario comunale.
4. 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..
5. 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.
6. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità previste negli articoli che seguono avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
7. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento, verranno portate in aumento e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nel medesimo anno.

ART. 11 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 COSI' COME MODIFICATO DALL'ART. 84 BIS DEL CCNL 2019/2021.

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

11



a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. *“L’indennità condizioni di lavoro”* - **entro i valori minimi e massimi giornalieri, compresi tra Euro 1,00 ed Euro 15,00** - compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti effettivamente in servizio e nelle quali svolga le attività che la legittimano, e cioè: **a)** attività rischiose; **b)** attività disagiate; **c)** attività implicanti per il dipendente il maneggio di valori.

3. L’ammontare della *“Indennità condizioni lavoro”* è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti specifici criteri, individuati direttamente dal C.C.N.L., e cioè

a) l’effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;

b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. *“L’indennità condizioni lavoro”* è da concepire come valore *“unico”*, nel senso che va corrisposta per diverse e complementari condizioni di lavoro, proprie dei lavoratori. La circostanza che venga in considerazione solo una, due o tutte e tre delle condizioni legittimanti l’indennità di cui trattasi – richiamate alle lettere a), b) e c) del comma 2 del presente articolo - può essere presa in considerazione solo per determinare in concreto l’ammontare dell’indennità stessa, all’interno del tetto massimo di Euro 15,00 (Cfr.: Orientamento applicativo ARAN CFL48 del 3 aprile 2019).

5. A specifica del comma 4 del presente articolo, nel caso in cui lo stesso dipendente svolga contemporaneamente attività disagiate, esposte a rischi ovvero implicanti il maneggio di lavori, verrà riconosciuta una indennità condizioni lavoro giornaliera pari ad € 3,00.

6. *“L’indennità condizioni lavoro”* è cumulabile per espressa previsione dell’art. 97, comma 4, lett. c) del C.C.N.L. del 16/11/2022 con *“l’Indennità di servizio esterno”*.

7. Ai fini della concreta individuazione dei beneficiari della *“Indennità condizioni lavoro”* non assumono rilievo i profili e/o le categorie professionali. In ogni caso, l’identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

8. Gli oneri per la corresponsione della *“Indennità condizioni lavoro”* sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del C.C.N.L. del 16/11/2022.

9. L’erogazione della *“Indennità condizioni lavoro”* (escluso il maneggio valori) avviene il mese successivo a quello cui l’indennità si riferisce, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;



- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio.

10. Sono qualificate fattispecie di rischio le prestazioni lavorative che determinano l'esposizione del lavoratore in modo continuo e diretto, e non estemporaneo o saltuario, a situazioni oggettive potenzialmente lesive della sua integrità psicofisica, cioè capaci di pregiudicare la salute del lavoratore. Tali situazioni sono individuate nelle seguenti:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

10bis. Per le attività esposte a rischio, la relativa indennità da riconoscere al personale è fissata in Euro 1,80 al giorno, riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

11. Sono qualificate fattispecie di disagio:

- a) le prestazioni lavorative che vengono rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo e di tempo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
- b) le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (ad esempio: rientri in servizio programmati dovuti a riunioni, commissioni, cerimonie, matrimoni, manifestazioni, ecc.);
- c) le prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti non programmati, "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento



dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

11bis. Per le attività esposte a disagio, la relativa indennità da riconoscere al personale è fissata in Euro 1,80 al giorno per la causale a), riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time ed euro 10,00 giornalieri per le causali b) e c).

12. L'indennità per attività implicanti il maneggio di valori è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" e che risponda di tale maneggio. L'indennità maneggio valori è corrisposta annualmente per importi che variano da un minimo di € 1,00 ed un massimo di € 15,00 in relazione al valore medio dei valori maneggiati.

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio (Operai e assistenti sociali)		€ 1,80	1.600,00
B	personale esposto a disagio (lettera b) e c) del presente articolo) (Tutti i dipendenti)		€ 10,00	€ 1.000,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa (denaro contante) maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00	200,00
		C2) media mensile di valori di cassa (denaro contante) maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00	€ 1,50	
		C3) media mensile di valori di cassa (denaro contante) maneggiati oltre € 1.000.00	€ 1,80	400,00

ART.12 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL

16/11/2022

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Responsabile di Area di concerto con il Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati



nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e

funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con atto del Responsabile del personale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente a seguito della costituzione del fondo risorse decentrate e dell'accordo siglato dalle parti.

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

Le risorse destinate per l'anno 2023 alla corresponsione di tale indennità ammontano a circa € 21.500,00 e sono attribuite secondo i seguenti punteggi:

Per l'Area Istruttori/Operatori Esperti

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max euro 500,00
Punti da 50 a 69	Da euro 501,00 ad euro 1.500,00
Punti da 70 a 89	Da euro 1.501,00 ad euro 2.500,00
Punti da 90 a 100	Da euro 2.501,00 ad euro 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	Condizioni	Punteggio
--	------------	-----------

1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica della categoria, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica della categoria)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p>MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 10
	<p>ELEVATO</p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10



Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

Per la Area Funzionari:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max euro 500,00
Punti da 50 a 69	Da euro 501,00 ad euro 1.500,00
Punti da 70 a 89	Da euro 1.501,00 ad euro 3.000,00
Punti da 90 a 100	Da euro 3.001,00 ad euro 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	Condizioni	Punteggio
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza Provincia, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	Da 11 a 20

CAPO IV – ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

ART. 13 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(art. 7, comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019/2021)

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



- ☐ incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - ☐ incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - ☐ compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - ☐ compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - ☐ diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - ☐ trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. 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.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL.

TITOLO IV - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI

ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), e 14 comma 2 CCNL).

ART. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'Area, 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 con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate nell'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano ad € 6.850,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale, degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80 comma 3 del CCNL e del vincolo di destinazione;
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area è definito nella seguente tabella¹:

TABELLA A CCNL 16/11/2022

¹ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto.

AREA	Misura lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	2	€ 3.200,00
Istruttori	€ 750,00	5	4	€ 3.000,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	1	€ 650,00
Totale				€ 6.850,00*

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 96 e 102 CCNL 16/11/2022.

B) Requisiti di partecipazione

- Concorrono d'ufficio 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. Sono computati i periodi maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in altri enti del comparto solo se l'assunzione presso il Comune che indice la selezione è avvenuta per mobilità.
- 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;

C) 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, come di seguito indicato:

21

[Handwritten signatures and initials: "du", "AB", "ge", "L", "DP", "R"]

Tabella Criteri di valutazione per i differenziali stipendiali

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 esperti	70	30	/	100
Istruttori Funzionari E.Q.	65	30	5	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. 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 negli ultimi 4 anni, 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.

B. 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. Per accedere alla selezione occorre aver maturato 3 anni nel precedente profilo.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito seguendo questo criterio:

Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Viene riconosciuto 1 punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati e/o comprovati dal Responsabile, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure sino a un massimo di 5 corsi nel triennio.



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.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali 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) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- c) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

L'attribuzione del differenziale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

L'ufficio personale redigerà il provvedimento per l'assegnazione dei differenziali stipendiali agli aventi diritto.

CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Nell'ambito della disciplina di cui agli articoli 7, comma 4 lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

23

AS ge [signature] PP [signature]



- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le E.Q. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano delle Performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei titolari E.Q. sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- f) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, a dipendente già titolare di E.Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico;
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi di legge	Abbattimento Indennità di risultato
Scaglione da € 3.000,00 a € 5.000,00	3,00%



Scaglione da € 5.000,01 a € 7.000,00	20,00%
Scaglione da € 7.000,01 a € 10.000,00	50,00%
Scaglione oltre € 10.000,00	60,00%

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

5. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO V -SEZIONI SPECIALI

CAPO I - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

ART. 16 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio in quanto etero finanziati.

25
[Signature] AS [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]



ART. 17 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali in via antecedente al Contratto 21/05/2018;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 18- INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. Per le finalità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, viene destinata per l'anno 2023 la somma complessiva pari ad € 3.000,00.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento dello stesso.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno e notturno/festivo	€ 3,00



4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 52, CCNL 16/11/2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 3, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018 (maneggio valori);
 - non è cumulabile con i servizi derivanti dai proventi delle sanzioni art.98 CCNL 16/11/2022 se trattasi di servizi extra ordinari.

ART. 19 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito;
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta



correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.

- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'importo delle singole indennità è determinata fino ad un massimo di € 3.000,00 (elevabile a 4.000,00 per area funzionari ed E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con provvedimento del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale. La posizione di lavoro è stata individuata secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo indicativo
1	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'Area funzionari	€ 1.800,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) e viene erogata mensilmente.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 2019/2021;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018 (maneggio valori);
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- g) **non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.**

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

ART.20 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari o personali del dipendente, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle



esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari e personali del dipendente sono le seguenti:

- invalidità riconosciuta al dipendente di almeno il 50%;
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

29
Du

As Ge

Sc

As

As



ART. 21 TURNAZIONI

2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10.

ART. 22 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati, a favore dei dipendenti, i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di trenta minuti, l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, a condizione che l'ufficio non sia mai scoperto durante l'orario di apertura al pubblico. Per i dipendenti nominati Elevate Qualificazioni la fascia quotidiana di flessibilità, in entrata ed in uscita (mattutino e/o pomeridiano), è pari ad 1 ora con obbligo di recupero entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.
- b) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*polizia locale e operai in squadra*)
- c) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. 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:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

ART. 23 – LAVORO AGILE / SMARTWORKING

Si conferma quanto stabilito nel PIAO 2023/2025 sezione 3 approvato con delibera di Giunta comunale n. 13/2022.

30
[Signature]

[Signature]

[Signature]



ART. 24 – BUONO PASTO

Ai sensi dell'art. 35 comma 10 del CCNL del 16/11/2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti al di fuori dell'orario di lavoro della durata non inferiore a trenta minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) Personale area vigilanza

Il diritto al buono pasto è previsto per tutte le giornate in cui si effettua la turnazione.

L'Ufficio personale effettua dei controlli finalizzati a verificare il rispetto delle regole che danno diritto al rimborso del costo del pasto.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 25 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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 delle apparecchiature 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.

ART. 26 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

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:

1. 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 dei servizi.
2. 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 e mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

ART. 27 - CLAUSOLA FINALE

Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico, resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

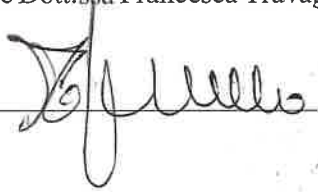


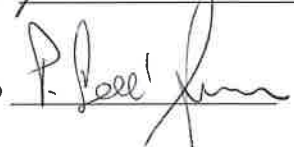
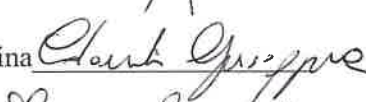
Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

- differenziali stipendiali;
- indennità di turno;
- indennità di comparto;



Art. 28 – NORME FINALI

Il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL ai sensi dell'art. 8 comma 9 del CCNL 2022.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Dott.ssa Francesca Travaglini 	OO.SS. CISL – FP Merlini Ivo _____
	OO.SS. CGIL – FP Cottali Paola 
	R.S.U. Aziendale Bosetti Alessandro 
	R.S.U. Aziendale Dell'Amico Paolo 
	R.S.U. Aziendale Colombi Giuseppina 
	R.S.U. Aziendale Fogazzi Giampaolo 