

COMUNE DI TRECCHINA

# DEFINITIVO

di accordo di utilizzo  
del Fondo destinato  
alle politiche di sviluppo delle risorse  
umane ed alla produttività

anno 2022

# COMUNE DI TRECCHINA

## DEFINITIVO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA 2022 E NORMATIVA ANNO 2022/2024

(30/11/2022)

L'anno **duemila ventuno**, il mese di **novembre**, il giorno **trenta**, alle ore \_\_:\_\_, nei locali della sede del Comune di **Trecchina**, **si è riunita**, previa formale convocazione del **25.11.2022** prot. n. **7353**, la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno **2022**.

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

(nominata con D.G. n. 82 del 13.11.2018)

Presidente: Dott.ssa Daniele Tallarico

Componenti: geom. Nicola Cresci

rag. Giuseppina Martino

#### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

(R.S.U.) - Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

geom. Paolo Cresci

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. dott. Luigi Pecorelli;

CISL-FP geom. Paolo Cresci,

U.I.L. F.P.L. dott. Luca Torre,

**Premesso che:**

- con delibera della Giunta Comunale n. 82 del 13.11.2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 10, comma 1, CCNL di comparto del 01/04/1999, abilitata alle trattative di tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione integrativa e alla concertazione;
- con delibera della Giunta Comunale n. 109 del 26.10.2022 sono state impartite alla suddetta delegazione le direttive di cui in premessa alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione del contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate anno **2022** nell'ambito delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e decentrati;



- con comunicazione del 21.10.2022 prot. n. 6614, il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica **ha comunicato alle OO.SS. l'avvio delle trattative** per la sottoscrizione del contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate anno **2022** del Comune di Trecchina, convocandole per la riunione fissata per il giorno 28.10.2022.
- Che nella seduta del 28.10.2022, dopo ampia discussione degli argomenti in trattazione, si è unanimemente concordato di rinviare ad una successiva seduta il prosieguo delle operazioni.
- Con, pertanto, con comunicazione del 16.11.2022 prot. n. 7110, il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica **ha comunicato alle OO.SS. la prosecuzione delle trattative** per la sottoscrizione del contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate anno **2022** del Comune di Trecchina, convocandole per la riunione fissata per il giorno 23.11.2022.
- in data 23.11.2022 è stata sottoscritta **l'ipotesi di accordo** per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2022, fra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale;

**Viste:**

- la **Relazione illustrativa** di cui all' art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs. n. 165/2001 redatta dal responsabile del Settore Finanziario in data 24/11/2021, secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d' intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione della Circ. RGS nr. 25 del 19 luglio 2012;
- la **Relazione tecnico-finanziaria** di cui all' art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs. n. 165/2001 redatta dal responsabile del Settore Finanziario in data 24/11/2021, secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d' intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione della Circ. RGS nr. 25 del 19 luglio 2012;
- la **certificazione di compatibilità dei costi** con i vincoli di bilancio e con le norme di legge vigenti, con parere favorevole, del Revisore dei Conti, giusto verbale del 28/11/2022;
- la **delibera** della Giunta Comunale n. 121 del 28/11/2022, con la quale il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica è stato **autorizzato alla sottoscrizione dell'Accordo** per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2022, definito in data 23.11.2022 fra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale;
- la **comunicazione** del 25/11/2022, prot. n. 7353, con la quale il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica **ha convocato le OO.SS. per la sottoscrizione dell'accordo** per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2022 del Comune di Trecchina, per la riunione fissata per il giorno 30.11.2022.

Tutto ciò premesso:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

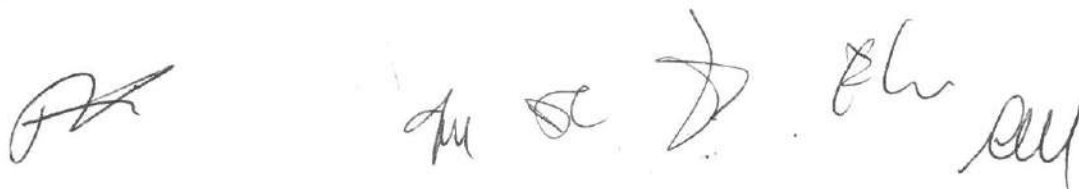
**VISTO** il CCNL 21/05/2018;

**RILEVATO** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2022** e normativa **anno/i 2022**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

**VISTA** la **determina n. 46/613 del 04/10/2022** recante "*Costituzione del Fondo delle risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2022*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile

**DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 **l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica**, come appresso trascritto:



**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**  
**Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente del **Comune di Trecchina**, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la **parte economica** ha validità annuale e pertanto fino al **31/12/2022** e per la **parte normativa** ha validità triennale e pertanto fino al **31/12/2024** e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.  

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL e agli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

**Art. 2**

**Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro **5 (cinque) giorni** precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - a. **Ufficio Trattamento Economico**, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge, n. 1 unità categoria B/C/D;



- b. **Ufficio Protezione Civile**, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità, n. 1 unità categoria B/C/D;
- c. **Ufficio Anagrafe e Stato Civile**, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte n. 1 unità: categoria B/C/D/;
- d. **Servizio di Polizia Municipale**, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento n. 1 unità - categoria C;
- e. **Ufficio Tecnico**, per interventi indifferibili n. 1 unità categoria B/C\_.

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

**TITOLO II**

**RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3**  
**Art. 3 CCNL 21/05/2018**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione
  - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione
    - confronto
    - organismi paritetici di partecipazione
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive **interpretazioni autentiche**, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

**Art. 4**  
**Informazione**  
**Art. 4 CCNL 21/05/2018**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

**Art.5**  
**Confronto**  
**Art. 5 CCNL 21/05/2018**

- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, **entro 5 giorni dall'informazione**, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
  - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
  - i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
  - j) gli andamenti occupazionali.





## Art. 6

### Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

4. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

## Art. 7

### Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

#### Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) La RSU

b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

3. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL.

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento sono:

- il Segretario comunale – presidente;
- il geom. Nicola Cresci – Responsabile del Settore LL.PP./Affari Generali – componente;
- la rag. Giuseppina Martino – Istruttore Contabile dell'Ufficio Finanziario – componente;

4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.

5. Il contratto integrativo **ha durata triennale** e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di **MARZO**.

6. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

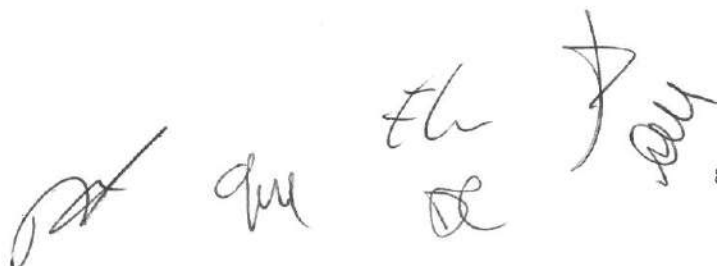


7. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
8. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
9. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
10. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

## Art. 8

### Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.



8



**Art. 9**  
**Formazione e aggiornamento del personale**  
**Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018**

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;



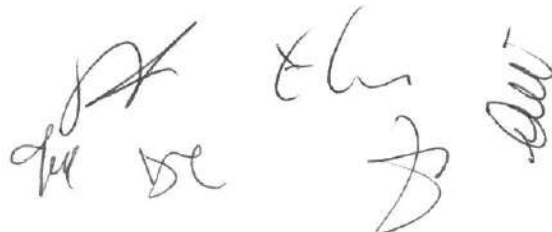
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### **Art. 10** **Lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
5. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia. L'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di ===== ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).



## Art. 11

### Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

## Art. 12

### Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

*AK* *elw*  
*me* *B* *de* *AM* 11

**TITOLO III**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 13**  
**Risorse finanziarie**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 73.843,88 come risultante dalla determina del Responsabile dell'Ufficio Finanziario n. 46/613 del 04/10/2022;
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 23.651,64** già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche per € 20.474,71;
  - b) indennità di comparto per € 4.606,52;
  - c) \_\_\_\_\_;oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 23.094,32 e all'economia degli anni precedenti pari ad € 2.016,69, danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 48.762,65**, saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del **CCNL 21/05/2018**.
4. Per l'anno 2022 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

**Art. 14**  
**Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale**  
**Art. 68 comma 2 lett. b) - CCNL 21/05/2018**

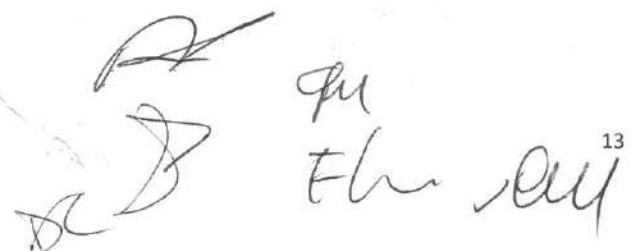
1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 3.602,65 oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione DI CUI ALLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOTTATA DALL'ENTE (REGOLAMENTO STRALCIO SULLA PERFORMANCE, SUI CONTROLLI INTERNI & DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE P.O. e DIPENDENTI – approvato con deliberazione di giunta comunale n. 69 del 05/10/2011 e smi).



3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 10 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
  - **0,00 %** per la performance organizzativa;
  - **100,00 %** per la performance individuale che viene proporzionata al punteggio ottenuto dal dipendente che non deve risultare inferiore ad almeno 60/100.

La somma è assegnata da ogni Responsabile titolare di P.O. in proporzione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio all'1.1.2016 nel proprio settore di attività secondo i seguenti parametri:

<i>Posizione economica</i>	<i>Parametri di livello</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Parametri di livello</i>
A.1	100,00	C.1	119,24
A.2	101,34	C.2	122,09
A.3	103,49	C.3	125,49
A.4	105,33	C.4	129,46
A.5	107,51	C.5	134,24
B.1	105,70		
B.2	107,46		
B.3	111,74		
B.4	113,37		
B.5	115,29		
B.6	117,34		
B.7	121,84		





**Art. 15**  
**Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel**  
**Piano della Performance organizzativa**  
**Art. 68 comma 2 lett. b) - CCNL 21/05/2018**

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € 8.000,00 è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile

Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.

**Art. 16**  
**Differenziazione del premio individuale (somme variabili)**  
**Art. 69 CCNL 21/05/2018;**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del (\_\_\_) **25%** del personale e **che le risorse finanziarie variabili pari ad € \_\_\_\_\_**, saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

- VALUTAZIONE OTTIMA: N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;

- VALUTAZIONE SUFFICIENTE N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;

-VALUTAZIONE INSUFF. N. \_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € ZERO.

Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

Il valore effettivo del premio aggiuntivo, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è pari ad € \_\_\_\_\_.

 14



## Art. 17

### Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

## Art. 18

### Progressione economica orizzontale Art. 68 comma 2, lettera j) - CCNL 21/05/2018


Tale istituto per l'anno **2022 viene finanziato** con un importo pari ad **€ 2.700,00**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. Il dipendente interessato, entro 10 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 10 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire

dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

La metodologia, i criteri e le procedure, inerenti l'assegnazione dei passaggi economici all'interno della categoria sono quelli previsti dal contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 13.01.2006, con le seguenti precisazioni e variazioni:

- per poter accedere alle selezioni per progressione orizzontale è richiesta un'anzianità di servizio di ruolo nella categoria di 24 mesi raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
- ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore, ai sensi dell'art. **16 CCNL 21/05/2018**, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- la graduatoria sarà unica per tutte le categorie;
- se il dipendente ha prestato, nel corso del periodo considerato, la sua attività presso diversi Settore, la valutazione verrà effettuata dal Responsabile del Settore presso cui ha lavorato più a lungo;
- il bando per l'avvio della procedura, da pubblicare all'albo pretorio dell'ente, resta a cura dell'ufficio personale;
- le valutazioni (compilazione delle schede di attribuzione dei punteggi) e' effettuata, dai responsabili titolari di P.O, dei singoli settori per i dipendenti loro assegnati e dal Segretario comunale per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa. I citati responsabili potranno avvalersi, oltre che del segretario comunale, del nucleo di valutazione, per esigenze interpretative dei criteri e/o per ogni altra attività che riterranno utile ai fini della valutazione e dell'attribuzione dei punteggi;
- verrà redatta, per ogni Settore, una graduatoria unica per tutte le categorie, che verrà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune;
- entro 10 giorni dalla suddetta pubblicazione il dipendente potrà presentare osservazioni al Responsabile di Settore competente o al Segretario comunale per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa;
- il Responsabile di Settore o il Segretario comunale, per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa, nei successivi 15 giorni prende in esame i ricorsi, formula la relativa risposta con le eventuali correzioni e/o modifiche, e dispone per la formulazione delle graduatorie definitive separate per le singole categorie;
- la graduatoria definitiva dei diversi settori verranno trasmesse al Segretario Comunale, il quale provvederà, alla redazione della graduatoria generale unica per tutti i Settori, in base alle schede di valutazione compilate dai Responsabili di Settore, secondo l'ordine del punteggio risultante, purché il punteggio ottenuto sia pari o superiore al 65% del punteggio massimo conseguibile per ciascuna categoria di appartenenza, al di sotto del quale ai fine della progressione orizzontale la valutazione si considera complessivamente insufficiente;
- la graduatoria finale redatta dal Segretario Comunale verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune per dieci giorni, al termine dei quali si procederà al pagamento di quanto dovuto ai dipendenti utilmente collocati in graduatoria;
- la RSU verrà informata della affissione della graduatoria;
- poiché il costo dei diversi passaggi economici è variabile in base alla posizione da acquisire, i dipendenti utilmente collocati nella graduatoria ottengono la progressione economica solo se questa trova integrale copertura nel budget previsto (€ 2.700,00) e, comunque, nel limite massimo del numero di progressioni previste ovvero non oltre il 50% del personale avente diritto ad accedere alla procedura per ogni categoria (con arrotondamento per eccesso) come meglio in dettaglio nel seguente prospetto:

 16

CATEGORIA	N. DIPENDENTI AL 31.12.2021	N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO ALLA PROGRESSIONE	LIMITE DEL 50% DEI DIPENDENTI CHE POSSONO ACCEDERE ALLA PROGRESSIONE
B	2	0	0
C	6	3	2
D	2	2	1

- in caso di parità di punteggio totale delle singole schede di valutazione, vengono nuovamente indicati i criteri di preferenza (in ordine di priorità):
  - a) punteggio nella valutazione qualitativa;
  - b) anzianità di servizio nell'Ente;
  - c) maggiore età.


  
 The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: a large stylized signature, a smaller signature, and two sets of initials.

**Art. 19**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
**Art. 70-bis CCNL 21/05/2018**

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

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:  
Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Tale indennità, per l'anno **2022** interesserà i dipendenti assegnati ai seguenti settori:

- 1) Ufficio Economato: Martino;
- 2) Ufficio Demografico: ===;
- 3) Ufficio Affari generali (Servizio Mensa e trasporto scolastico): ;

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Giorni lavorati	Indennità individuale
Ufficio Economato	232	1,55
Ufficio Demografico		1,55
Ufficio Affari generali (Servizio Mensa e trasporto scolastico)		1,55

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € **1,55** per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del 50% \_\_\_\_\_ per ogni causale aggiuntiva.

Per l'annualità di cui al presente CCDI il personale interessato è pari a:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	n. dipendenti con una sola causale	n. dipendenti con una più causali	somma assegnata
Economato	1	0	360,00
Demografici	1	0	
Mensa e trasporto scolastico	1	0	
TOTALE	3	0	360,00

**-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità.**

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

  
18

Art. 20

**Indennità per specifiche responsabilità  
Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;**

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità; Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche; Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione; Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione; Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;	€ 8.500,00

L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista €
Ragioneria/Tributi/Personale/Contabilità	C	1	3.000,00
	B	1	1.000,00
Affari Generali	C	1	3.000,00
Lavori Pubblici	C	1	250,00
Urbanistica	C	1	250,00
Servizio Socio Assistenziale	B	1	1.000,00
		<b>TOTALE</b>	<b>8.500,00</b>



L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella seguente misura:

Descrizione delle particolari responsabilità compiti e funzioni	Indennità €
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	0,00
b) Ufficiale Elettorale	0,00
c) Responsabile di tributi	
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
e) Formatore professionale	
f) Responsabile di archivi informatici	
g) Ufficiale giudiziario	
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	
TOTALE	<b>0,00</b>

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

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D. Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 8.500,00**

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 - € 0,00**

**TOTALE COMPLESSIVO DI € 8.500,00**

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente.

**Art. 21  
Reperibilità  
Art. 24 CCNL 21/05/2018**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 (max 13,00) per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. In sede di contrattazione integrativa,





secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
6. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Stato Civile, Anagrafe, Demografici		0,00
<b>TOTALE</b>		<b>0,00</b>

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate pertanto in € 0,00.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 22

##### Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 800,00.

#### Art. 23

##### Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto



all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario nella seguente tabella, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – entrate conto terzi – tra cui i compensi per censimento ISTAT	2.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi progettazioni ex art. 92 comma 5 e 6, del D.Lgs n. 163/2006 (fino al 18.08.2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis del D.L. n. 90/2014 (dal 19.08.2014 al 18.04.2016) (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);	0,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – altri – tra cui i compensi per il condono edilizio art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 e incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (dal 19.04.2016 al 31.12.2017)	3000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	17.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per accertamenti IMU e TARI, art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1 lett. p) del D.Lgs nr. 446/1997	1.000,00
		<b>€ 23.000,00</b>






**Art. 24**

**Messi Notificatori**

1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al **100,00%** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

**Art.25**

**Integrazione della disciplina della trasferta**

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

**Art. 26**

**Uffici del Giudice di Pace**

1. All'interno dell'ente non vi è personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace, pertanto non si applica l'indennità per particolari condizioni di lavoro / l'indennità per specifiche responsabilità.



**SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 1  
Indennità di funzione  
Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018;**

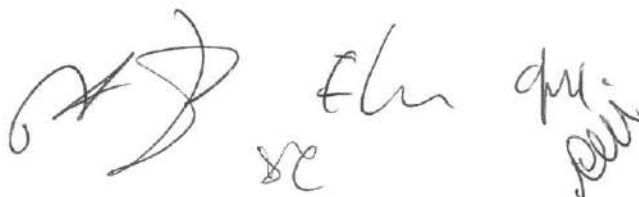
1. L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - 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 cui all'art. 56-quinquies;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "SERVIZI" di P.L. sono:

- |  |         |
|--|---------|
| 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità       | € _____ |
| 2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità | € _____ |
| 3) Solo connessa responsabilità                        | € _____ |

**Art.2  
Turnazioni  
Art. 23 CCNL 21/05/2018**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;



- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

8. E', inoltre, escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- personale di età superiore ad anni \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

**Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 1.800,00**

### Art. 3

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

#### Art. 56 -quater CCNL 21/02/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;



- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**Art. 4**  
**Indennità di servizio esterno**  
**Art. 56-quinquies CCNL 21/02/2018**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- 1) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- 2) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

**CRITERI CONTRATTATI**

**Incidenza delle causali:**

-rischio elevato      fino a 2,5( ) punti – rischio medio punti 1,5( ) – rischio minimo punti 1( ) :

-disagio elevato      fino a 2 ( )punti – rischio medio punti 1( ) – rischio minimo punti 0,5 ( ) :  
 ( )

**Caratteristiche dell'esposizione:**

-Esposizione costante	coeff.	2	
-Esposizione alternata	coeff.	1	( )
-Esposizione episodica	coeff.	0,5	( )

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.


  
 26



**Esempio:**

posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5  
posizione senza alcun disagio medio riconosciuto  
punti 0

Esposizione costante      coeff. 2  
Il valore indennitario sarà così determinato:  
 $1,5 \times 2 = 3,0$

Considerando la forbice 1/10 € previsti dal CCNL, l'indennità sarà pari ad € \_\_\_\_ giornaliera.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € \_\_\_\_\_giornaliera- I dipendenti interessati sono n. \_\_\_\_\_;

**Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 0,00.**

**Art. 5**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**

**Art. 56-ter CCNL 21/05/2018**

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.



## RIEPILOGO FINALE


Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, comprese le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta, pertanto, per l'anno **2022** ripartito secondo quanto di seguito previsto:

Descrizione*	Rif. CCNL del 21/05/2018	Rif. CCDI Art.	Importo
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale	Art. 5, comma 3, lett. b) art. 7, comma 4 lett. b -	14	3.602,65
Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa		15	8.000,00
Differenziazione del premio individuale	Art 69	16	0
Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative		17	0
Progressione economica orizzontale	Art. 16	18	2.700,00
Indennità condizioni di lavoro	Art. 70-bis	19	360,00
Indennità specifiche responsabilità	Art. 70-quinquies	20	8.500,00
Reperibilità	Art. 24	21	0,00
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno	Art. 25 comma 5 CCNL 14/09/2000 e art. 14 CCNL 05/10/2001)	22	800,00
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge	Art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/1999	23	23.000,00
<b>SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE</b>			0
Indennità di funzione	Art. 56-sexies	1 ps	0
Turnazioni	Art. 23	2 ps	1.800,00
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	Art. 56 - quater	3 ps	0
Indennità di servizio esterno	Art. 56 - quinquies	4 ps	0
			0
<b>Totale</b>			<b>48.762,65</b>

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, salvo sopravvenuto divieto legislativo.



Letto, confermato e sottoscritto.


**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott.ssa Daniela TALLARICO - *Daniela Tallarico*  
Componenti: geom Nicola CRESCI - *Nicola Cresci*  
Rag. Giuseppina MARTINO - *Giuseppina Martino*

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

**(R.S.U.) - Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:**

geom. Paolo CRESCI - \_\_\_\_\_

**Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:**

per la seduta del **30.11.2022**

C.G.I.L. F.P	Dott. Luigi PECORELLI	<u><i>Luigi Pecorelli</i></u>
FPS - CISL	Geom. Paolo CRESCI	<u><i>Paolo Cresci</i></u>
U.I.L. F.P.L	sig. Egidio MILEO	<u><i>Egidio Mileo</i></u>

