



Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

INTESA CCI 2023-2025

Premesso che

- in data 28.11.2023 è stata sottoscritta la pre-intesa riferita al CCI 2023-2025;
- con deliberazione dell'organo esecutivo è stata autorizzata, previa redazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e parere del revisore, la sottoscrizione dell'intesa definitiva sul CCI 2023-2025, come da pre-intesa;

Il giorno 22-12-23, presso la Sede Comunale, le parti sottoscrivono INTESA definitiva sul CCI 2023-2025 come da pre-intesa allegata alla presente, parte integrante del presente atto.

Delegazione trattante di parte Pubblica nelle persone del

Presidente dott.ssa Tamara Plozzer firma

R.S.U. Aziendale nelle persone di

Amadi Nada

firma

Antonini Roberta

firma

Cassan Irene

firma

Bonetto Simone

firma

Corazza Antonio

firma

De Biasi Andrea

firma

Donadonibus Andrea firma

Organizzazioni sindacali

FP CGIL

firma

CISL FP

firma

UIL FPL

firma



Comune di San Michele al Tagliamento

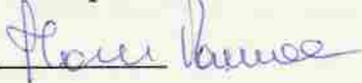
CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

PREINTESA

CCI 2023-2025

Il giorno 28 NOVEMBRE 2023 alle ore 16.00, presso la Sede Comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

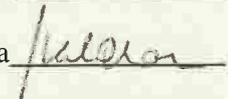
Delegazione trattante di parte Pubblica nelle persone del

Presidente dott.ssa Tamara Plozzer firma 

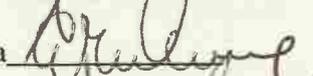
R.S.U. Aziendale nelle persone di

Amadi Nada firma 

Antonini Roberta firma _____

Cassan Irene firma 

Bonetto Simone firma _____

Corazza Antonio firma 

De Biasi Andrea firma 

Donadonibus Andrea firma _____

Organizzazioni sindacali

FP CGIL _____ firma _____

CISL FP _____ firma _____

UIL FPL _____ firma _____

Per la sottoscrizione del presente CCI.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata - Revisione

Art. 4 Tempi, modalità, procedure di verifica e interpretazione autentica dei CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Le progressioni economiche all'interno delle aree

Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 17 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)



Art. 18 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X - DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

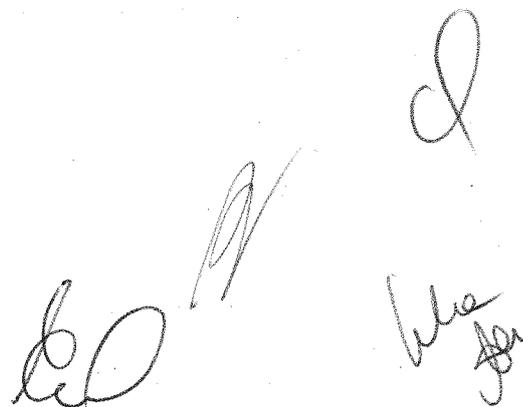
Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 24 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 Disposizioni finali

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures, with the largest one being a stylized 'S' or 'L' shape. Below it, there are smaller initials that appear to be 'W' and 'A'.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato, nei limiti, se previsti, dai singoli istituti.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal data della stipula al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 Tempi, modalità, procedure di verifica e interpretazione autentica dei CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale, comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. Se non viene stipulato l'accordo annuale, si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendo l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali accordi 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 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 novembre 2022.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa si ispirano ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma, definito annualmente in sede di contrattazione integrativa, è destinato il 30% alla *performance* individuale e il 70% alla *performance* organizzativa.
3. Modalità di determinazione del premio di **performance organizzativa**:
 - ✓ la modalità di erogazione dei premi collegati alla *performance* organizzativa è collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente (per settore/servizio), con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di

partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance; ai fini dell'erogazione della performance organizzativa gli indicatori condivisi sono i seguenti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	Da 51% a 65%	Da 66% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	80%	90%	100%

- ✓ risorse destinate alla performance organizzativa: 70% delle risorse per la performance;
- ✓ modalità operative
 - **V.P.O. (valore performance organizzativa)** = 70% delle risorse di performance / n. medio dipendenti (01.01 – 31.12)
 - **Budget di settore** = VPO x n. medio dipendenti singoli settori x % di raggiungimento degli obiettivi di settore certificati dal Dirigente/Responsabile di settore
 - **Premio performance organizzativa** = budget di settore/sommatoria dei coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale
 - **Coefficiente individuale** = presenza su 365 gg x % rapporto di lavoro;

4. Modalità di determinazione del premio di **performance individuale**:

- ✓ la misurazione e valutazione della performance individuale è effettuata attraverso un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo e il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito del settore organizzativo di riferimento; la scheda di valutazione individuale è differenziata secondo l'area di classificazione come da allegati;
- ✓ risorse destinate alla performance individuale del 30% delle risorse di performance;
- ✓ modalità operativa
 - **V.P.I. (valore performance individuale)** = 30% delle risorse di performance/365 x ((nn. dip. area operatori x 1,00) + (nn. dip. area operatori esperti x 1,15) + (nn. dip. area istruttori x 1,30) + (nn. dip. area funzionari ed EQ x 1,45);

- **budget di settore** = (v.p.i. x 365 x n. dip. area operatori x 1,00) + (v.p.i. x 365 x n. dip. area operatori esperti x 1,15) + (v.p.i. x 365 x n. dip. area istruttori x 1,30) + (v.p.i. x 365 x n. dip. area funzionari e EQ x 1,45);
- **premio performance individuale** = budget di settore/sommatoria dei coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale
- **coefficiente individuale** = presenza su 365 gg x % rapporto di lavoro x valutazione individuale x area di classificazione

5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate assenze quelle riferite a:

- Infortunio sul lavoro;
- Ferie ed ex festività soppresse;
- Congedi maternità/paternità e interdizione anticipata per maternità;
- Terapie salvavita ed altre assimilate (per i giorni effettivamente certificati come tali);
- Permessi retribuiti per donatori di sangue o permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
- Permessi per funzioni elettorali;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazioni a testimoniare nell'esercizio delle funzioni di dipendente pubblico;
- Assenze per volontariato e per attività di protezione civile;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Congedi per le donne vittime di violenza;

Nel caso di permessi fruibili ad ore, ai fini del computo di una giornata di assenza si terrà conto delle stesse per multipli di 6 con arrotondamento all'ora nel caso di frazioni con minuti uguali e superiori a trenta;

6. Ai fini dell'erogazione del premio collegato alla *performance*, sono valutati

- i dipendenti neoassunti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento;
- i dipendenti a tempo determinato con contratti superiore a 6 mesi;
- i dipendenti a tempo indeterminato cessati in corso d'anno;

7. Ai fini della determinazione del budget per settori si tiene conto della media del personale in

servizio al 01.01 e al 31.12 dell'anno di riferimento per i singoli settori tenuto conto che per le assunzioni in corso d'anno di soggetti che maturano il diritto alla performance sono valorizzati come unità/uomo (n. mesi /12), con l'esclusione

- dei dipendenti che non maturano il diritto alla valutazione per le previsioni di cui al precedente comma;
- dei dipendenti titolari di incarichi di EQ.

8. Il Dirigente/Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

9. Ogni Dirigente/Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione della *performance*, comunica le valutazioni, previa consegna delle stesse agli interessati, all'Ufficio personale dell'Ente per la ripartizione delle risorse destinate alla performance.

10. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicato nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di LUGLIO dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ad almeno 1 dipendente per settore che, relativamente alla *performance* individuale, consegue 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, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	
Numero complessivo dipendenti valutabili * (n di dipendenti aventi punteggio fra 95 e 100 per es. n. 30 dip.)	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	

Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) non aver conseguito la maggiorazione negli ultimi 3 anni;
- b) anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

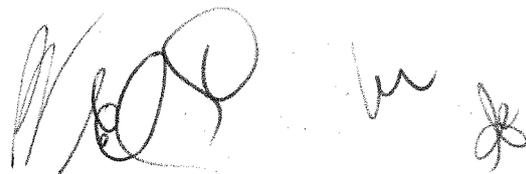
Art. 8 Le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le relative integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

2. Gli importi vengono definiti come segue:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.600	Numero massimo: 6

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nel successivo articolo.
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022 e nelle *Sezioni speciali* di cui al CCNL 16.11.2022.
6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
7. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate e l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ.
10. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Dirigente/Responsabile del Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla rete intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni. Le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri più oltre riportati.
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati a mezzo email istituzionale da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto



termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL 16.11.2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

13. In sede di accordo annuale si prevedono il numero di progressioni economiche all'interno di ciascuna area e relativa quantificazione delle risorse stabili necessarie (segue esempio):

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	1	550		
Operatori esperti	1	650		
Istruttori	1	750		
Funzionari e EQ	1	1.600		
Incaricati EQ	1	1.600		
COSTO COMPLESSIVO		EURO	0.000*	

14. I criteri per la definizione delle graduatorie sono i seguenti:

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>VALUTAZIONE:</p> <p>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p> <p>N.B. al fine di concorrere la media delle valutazioni prese ad esame deve essere non inferiore a 80</p>	40	Valore medio del triennio rapportato a 40

<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE</p> <p>Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	<p>40</p>	<p>0 punti per i primi 2 anni</p> <p>16 punti per 3 anni di anzianità e 4 punti per ogni successivo fino ad un massimo di 40 punti</p>
<p>FORMAZIONE:</p> <p>capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).</p>	<p>20</p>	<p>Si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera). 1 corso = 20 punti</p>
<p>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni</p>	<p>3</p>	<p>6 anni di NON progressione: punti UNO;</p> <p>7 anni di NON progressione: punti DUE;</p> <p>8 anni o più anni: punti TRE.</p>

15. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 16.11.2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita l'indennità condizioni di lavoro.

2. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano i contenuti dei singoli fattori espositivi che autorizzano il riconoscimento del beneficio economico:

- a) **attività esposte a situazioni di rischio:** ai dipendenti che, in ragione del DVR vigente, sono soggetti ad attività formativa connessa a rischio ALTO;
- b) **attività esposte a situazioni di disagio:** il disagio è una situazione del tutto peculiare della prestazione di lavoro del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, etc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansione/profilo di inquadramento. Trattasi quindi di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari e sono considerate attività esposte a situazioni di disagio quelle per le quali, in ragione della tipologia di prestazione lavorativa richiesta, non si beneficia di flessibilità oraria;
- c) **attività che comportano il maneggio di valori¹:** l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; le posizioni individuate come maneggio in via continuativa sono l'economista comunale formalmente individuato e gli agenti contabili formalmente individuati, ovvero i soggetti tenuti alla redazione della resa di conto;

3. L'indennità condizione di lavoro, nelle sue componenti, è riconosciuta esclusivamente per le giornate di effettiva prestazione di lavoro e nel caso di prestazione giornaliera ridotta, per utilizzo di permessi e/o recupero ore, l'indennità è riproporzionata; l'erogazione per le quote riferite alla componente rischio e disagio è a consuntivo, il mese successivo, tenuto conto del sistema di rilevazione presenze/assenze; la componente maneggio valori a consuntivo nell'annualità successiva una volta redatti i relativi prospetti di resa del conto;

4. La misura dell'indennità condizioni di lavoro è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra come segue:

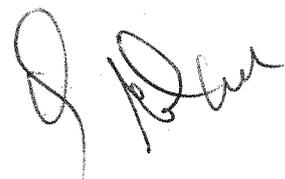
¹ Ex parere RAL 1817/2016 non sono riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici).

- **attività esposte a situazioni di rischio € 2,50** pro die
- **attività esposte a situazioni di disagio € 2,00** pro die
- **attività che comportano il maneggio di valori**
 media mensile < 1.000,00 € **1,00** pro die di effettivo servizio di maneggio;
 media mensile > 1.001,00 a 5.000,00 € **1,50** pro die di effettivo servizio di maneggio
 media mensile > 5.001,00 € **2,00** pro die di effettivo servizio di maneggio

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022 è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 3.000 annui lordi, elevabili fino a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti/responsabili di Area/Settore mediante conferenza di servizio, tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento, anche solo confermativi, degli incarichi devono essere redatti entro il mese di gennaio di ogni anno.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
5. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) 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);
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
 - c) 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;

- d) specifiche responsabilità derivanti dalla conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f) 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);
 - g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d. lgs n. 50 del 2016;
 - l) 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;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
6. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:
- a) Aree, servizi o uffici privi di struttura organica completa, in particolar modo carenti di figure sovra ordinate apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
 - b) Aree, servizi o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.
7. Gli ambiti all'interno dei quali i dirigenti/responsabili di struttura individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:



- a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
- b) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
- c) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- d) concorso fondamentale alle decisioni del dirigente/responsabile di struttura, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;
- e) coordinamento risorse umane, gruppi di lavoro e squadre che operano all'esterno.

8. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono così individuati:

Area di appartenenza	Importo lordo annuo massimo
Area operatori esperti	da euro 600,00 a euro 1.200,00
Area istruttori	da euro 800,00 a euro 2.200,00
Area Funzionari ed EQ	da euro 1.200,00 a euro 3.000,00

Secondo la seguente graduazione di complessità, responsabilità e autonomia:

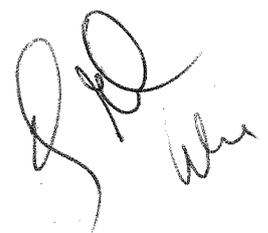
A) Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	Punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 40 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La	

complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 30 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Sino a 20 punti

B) Livello di coordinamento e autonomia	Punti
Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Sino a 30 punti
Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Sino a 20 punti
Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Sino a 10 punti

C) Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	Punti
Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.)	Sino a 30 punti
Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Sino a 20 punti
Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Sino a 10 punti

9. Il punteggio viene assegnato dal dirigente del settore interessato, secondo i fattori e i criteri di valutazione individuati al comma 9, utilizzando la scheda fac-simile allo scopo predisposta.



10. La misura dell'indennità di responsabilità, nell'ambito dei termini minimi e massimi individuati al comma 8), viene corrisposta in proporzione al punteggio complessivo assegnato dal dirigente competente ed in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo salario accessorio, per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità. Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le schede e moltiplicando per il singolo punteggio attribuito ad ogni scheda.

11. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità vengono rese note formalmente agli interessati, con la definizione dei contenuti e delle attività, al fine di favorire anche il riconoscimento e la condivisione delle caratteristiche delle responsabilità individuate da parte di tutti i collaboratori del settore interessato. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

12. Il dirigente/responsabili di Settore, ognuno per la propria competenza, adotta un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno. La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.

13. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito,

si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

4. Il singolo dipendente che percepisce, nell'annualità di riferimento, incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022, per un importo superiore al valore medio della performance (valore complessivo risorse per la performance/n. di dipendenti beneficiari), a consuntivo nell'annualità successiva, subirà una riduzione della performance teorica spettante da determinarsi come segue:

- clausola di salvaguardia 10% della performance individuale da erogarsi;

- per ogni euro da incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16 novembre 2022, oltre alla franchigia di € 500,00 viene ridotto del 50% la pari quota di *performance* complessiva (individuale ed organizzativa);

5. Le economie che si genereranno sono ripartite in misura proporzionale al premio di performance agli altri dipendenti.

6. Il titolare di posizione di EQ che percepisce, nell'annualità di riferimento, incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022, per un importo superiore al valore della



retribuzione di risultato, a consuntivo nell'annualità successiva, subirà una riduzione della retribuzione di risultato teorica spettante da determinarsi come segue:

- clausola di salvaguardia 10% dell'indennità di risultato da erogarsi;

- per ogni euro da incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16 novembre 2022, oltre alla franchigia di € 500,00 viene ridotto del 50% la pari quota di retribuzione di risultato;

5. Le economie che si genereranno sono assegnate per il triennio del presente è destinato al fondo di comparto per la *performance*;

7. Le parti si danno conto di verificare l'impatto della previsione di cui al presente articolo valutandone eventuali correttivi.

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo per percepire l'indennità di reperibilità quantificata in € 11,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019 - 2021.

2. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte nel corso di un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti. In periodi di particolare attività detto numero può essere elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 10 turni nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a 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 in reperibilità vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

6. La disciplina del comma 5 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 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

7. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata di € 0,50 per ogni 12 ore al giorno.

8. Il personale avente la qualifica di Ufficiale di stato civile, nella misura massima di 1 unità, è titolato a percepire l'indennità di reperibilità nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive (domenica più altra festività) o festività e giornata di chiusura disposta dall'ente (c.d. ponti).

9. La modalità operativa del servizio reperibilità è attuato con specifico regolamento.

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai sensi della vigente organizzazione, l'istituto del lavoro a turno è attivato presso il Corpo di Polizia Locale. In relazione a eventuali nuove esigenze organizzative e funzionali, con apposita deliberazione di Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro anche per altri settori/servizi. 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Durante la stagione estiva (metà maggio – metà settembre) la programmazione potrà essere ridotta e, qualora motivata da esigenze specifiche, anche in deroga alla distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità

necessarie in ciascun turno;

- b) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- c) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- d) 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. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'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. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente 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. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 2019-2021 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 lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e - su richiesta del dipendente interessato - dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore a 8 anni;
-



Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore o dal titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. In sede di prima applicazione le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 2019-2021 qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche;

9. Ai sensi del presente articolo, la maturazione di lavoro straordinario decorre dal 31° minuto oltre l'orario di lavoro ordinariamente previsto, allorché sia intervenuta l'effettiva pausa di recupero psicofisico di cui al precedente comma, da registrare nel relativo sistema di rilevazione presenze.

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti come la squadra manutenzione e il personale turnista.



2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie

- Giornata di 6 ore dalle 8.30 alle 13.00
- Giornata di 9 ore dalle 8.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 17.00

3. 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 o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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.

In tali casi il dipendente presenta istanza scritta al proprio dirigente/responsabile, e per conoscenza al servizio personale, con indicazione delle motivazioni e del periodo di fruizione di tale maggiore flessibilità; entro 30 giorni dalla richiesta il dirigente/responsabile dispone in ordine all'istanza dandone comunicazione all'interessato e al servizio personale;

4. I minuti (fino a 30) eccedenti l'orario di lavoro ordinariamente previsto, e tenuto conto dell'onere della pausa di almeno dieci minuti in caso di superamento di n. 6 ore di lavoro continuativo, determinano il c.d. plus orario giornaliero da utilizzarsi entro la mensilità di maturazione per uscita anticipata entro il limite del plus orario maturato e al di fuori della fascia obbligatoria di presenza di cui al comma 2.

Art. 17 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, ovvero la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente a servizi legati in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

4. In caso di attivazione della proposta, del personale interessato e della relativa modulazione si

procederà a dare informazione;

Art. 18 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. La prosecuzione oraria nelle ore pomeridiane, o serali, o notturne deve essere di almeno 2 ore effettive di prestazione lavorativa.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, previa registrazione al fine della maturazione del buono:

- personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale, che svolgono almeno nn. 8 ore di lavoro;

**Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

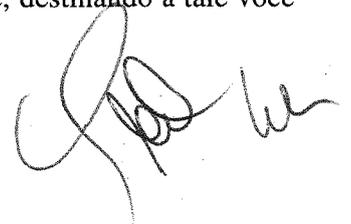
Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce



retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. La misura della retribuzione di risultato è determinata all'esito del ciclo di valutazione della *performance* tramite la scheda di valutazione adottata nel sistema di valutazione dell'ente tenuto conto del modello organizzativo e di diretta responsabilità affidata e del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui al PIAO.

Titolo X - DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti,
- in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali, tenuto conto delle esigenze rilevate.

Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

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 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è quantificata in € 3,00 ed è erogata a consuntivo mensilmente per il personale esposto a servizi esterni per almeno metà dell'orario di lavoro giornaliero da rilevare tramite il sistema di rilevazione della presenza e certificati del Comandante del Corpo di Polizia Locale.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 24 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. L'ammontare di tale indennità è determinato, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità per ciò che attiene ai seguenti incarichi:

- Comandante del Corpo di Polizia Locale, qualora non incaricato di EQ, € 4.000,00;
- **Vicecomandante** del Corpo di Polizia Locale, qualora non incaricato di EQ, € 3.000,00;
- Funzionario di Polizia Locale/Agente di Polizia Locale si procede secondo quanto previsto dall'art. 12 del presente CCI.

Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019/2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^A aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^o Aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 Disposizioni finali



1. Le disposizioni del presente CCI entrano in vigore dal **1 gennaio 2023** con eccezione delle seguenti che entrano in vigore come di seguito elencate:

- *art. 10 Indennità per specifiche responsabilità che entrano in vigore dal 01.01.2024 a seguito di individuazione e nel limite delle risorse allo scopo destinate (pari a € 30.000,00 per annualità, salvo eventuale diverso accordo) con conguaglio al valore minimo previsto per singola area per l'annualità 2023 per le indennità direttamente connesse derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale*

2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL nel tempo vigenti.

