

COMUNE DI BRUGINE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2018- 2020**

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Visti.

- L'ipotesi di accordo sottoscritto in data 11.12.2018 tra le delegazioni trattanti in merito al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2018/2020;
- L'attestazione di compatibilità finanziaria e delle modalità di copertura degli oneri sul CCDI per l'anno 2018, reso dal revisore Unico dei conti acquisito in data 20.12.2018, prot.15439 ;
- La deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 20.12.2018, resa immediatamente eseguibile, con la quale è stato disposto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2018/2020;

Il 21/12/2018 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Brugine Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Danila Iacometta;

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Maurizio Galletto;

Cisl Fp: Ettore Furlan;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 relativo al personale dipendente del Comune di Brugine del Comparto delle Funzioni Locali.

Danila Iacometta

~~Ettore Furlan~~ *FURLAN ETTORIO*

Maurizio Galletto

Presidente della delegazione di parte pubblica

Rappresentante territoriale CISL FP *FURLAN*

Rappresentante territoriale CGIL FP *GALLETTO*



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 - Personale in distacco sindacale	6
Art. 6 - Relazioni Sindacali	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.	7
Art. 7 - Formazione e aggiornamento	7
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.	8
Art. 10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.	8
Art. 11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi.	9
Art. 12 - Progressione economica orizzontale	10
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	12
Art. 13 - Principi generali	12
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro	12
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità	13
Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità	14
Art. 16 - Indennità di reperibilità	14
Art. 17 - Indennità di turno	14
TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO	16
Art. 18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	16
Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	16
Art. 20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.	16
Art. 21 - Lavoro straordinario	17
Art. 22 – Pausa	17
TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	18
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	18
Art. 24 - Piani di Razionalizzazione	18
Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	18
Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	18
TITOLO VI – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	20
Art. 27 - Indennità di servizio esterno.	20
Art. 28 - Indennità di funzione	20
Art.29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	21
Art.30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	21

F.M.

M



TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI	23
Art. 31 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità	23
Art. 32 - Disposizione finale	23
ALLEGATI	25
AII. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità	26
AII. B – Pesatura Indennità di Funzione	27
AII. C – Servizi Pubblici Essenziali	28



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2018 – 2020.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



COMUNE DI BRUGHERIO
Maggiore

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. 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.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. 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. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
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 e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. 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.
9. 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.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.



The image shows three handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI BRONDOLO DI PADOVA' around the perimeter and a central emblem. The signatures appear to be those of the representatives mentioned in the text above.

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.?

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, stesso comma, ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.9.2000;



The bottom of the page features three handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI PADOVA' around the perimeter and 'Padova' at the bottom. In the center of the stamp, there is a coat of arms and some illegible text.

- e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater CCNL 21/05/2018;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 10, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e al "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018, come di seguito specificato.
2. Performance Individuale:
- 2.1. alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 10;
 - 2.2. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:
 - a. definizione di una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
 - b. la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione pari al 100% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
3. Performance Organizzativa:
- 3.1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, preventivamente ripartita per budget di settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 - 3.2. Il budget di settore di cui al punto precedente, composto dalle economie risultanti dal totale del fondo per la produttività dedotte le specifiche indennità, compresa l'indennità di comparto, e il fondo per la performance individuale, è assegnato a ogni Responsabile in ragione del personale assegnato a ciascun settore, tenendo conto dei profili part-time, della data di assunzione/cessazione se avvenuta in corso d'anno nonché dell'eventuale sussistenza di alcuni istituti (es: aspettativa non retribuita, comandi, distacchi) ma prescindendo dall'inquadramento nelle diverse categorie e profili.
 - 3.3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 261/313 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/313 il compenso.
 - 3.4. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; legge 104/92; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita e terapie riabilitative.
 - 3.5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.



- 3.6. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.
4. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che può confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 12 - Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. 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. I criteri sono i seguenti:
 - a. incidenza della valutazione 70%:

qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

ai fini dell'attribuzione del punteggio *si attribuiscono le seguenti percentuali di incidenza:*

 - *terzultimo anno incidenza pari al 75%;*
 - *penultimo anno incidenza pari al 85%;*
 - *ultimo anno incidenza pari al 95%.*
 - b. incidenza esperienza maturata 20%,

per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata dall'ultima precedente posizione economica acquisita: 1 punto ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 10.
 - c. incidenza competenza acquisita 10%,

per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo. Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corso di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.



6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
 - a. due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, nel caso di ulteriore parità al più giovane di età anagrafica. Per i responsabili di Settore, possesso del titolo di studio di Laurea Magistrale o vecchio ordinamento



TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità possono essere riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018.
7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni lavoro è 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
 - a. Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
 - b. Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
 - c. Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
 - d. Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - e. Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;



The bottom of the page features three handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a blue circular official stamp of the Comune di Brugine, containing the text 'COMUNE DI BRUGINE' and '19000'.

- f. Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
 - g. Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio;
 - h. Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
 - i. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.
5. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
- a. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - b. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - c. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - d. Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
6. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori:
- a. fascia A: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00;
 - b. fascia B: media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00;
 - c. fascia C: media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00;
7. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
8. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a part-time l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Può essere assegnata una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.



2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
 - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola;

4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, può essere assegnata una indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi.
2. L'indennità è erogata mensilmente e in sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.

Art. 16 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il Numero massimo di reperibilità mensile, di cui al precedente comma 2, può essere incrementato a 8 con specifico accordo della durata massima di un anno. In questo caso il compenso è elevato ad € 13.00 per 12 ore al giorno
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

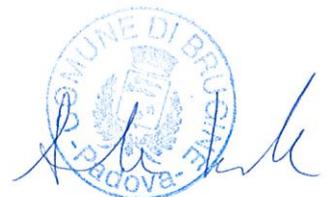
Art. 17 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. In applicazione dell'art.7 comma l) del CCNL 21/05/2018 si concorda:
 - a. che il principio della distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni debba ritenersi correttamente applicato, in presenza di un rapporto di almeno 60% a 40% tra orario antimeridiano e pomeridiano nell'arco di un mese;



The image shows three handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI BRUNICO' at the top and 'Padova' at the bottom, with a central emblem.

- b. che le assenze non incidono sulla programmazione e quindi sulla sussistenza del turno, ma rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto;
 - c. che il cambio di turno non incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento, qualora sia disposto dal Comando, sulla base di motivate esigenze di servizio.
 - d. che il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. In applicazione dell'art.7 comma z) del CCNL 21/05/2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 stesso CCNL in materia di esenzione dal turno notturno:
- per particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21/05/2018.



Handwritten signature and blue circular stamp of the Municipality of Brunico. The stamp contains the text "COMUNE DI BRUNICO" and "Padova".

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. La flessibilità sarà di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio.
 - Esempio: orario ore 8:00/14:00- flessibilità in entrata 7:30/8:30 – flessibilità in uscita 13.30/14:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 8:30 e le 13.30 è prevista la presenza di tutto il personale.
4. 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:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il trimestre successivo.
6. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 3, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;



The image shows three handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI BRUGINE' around the perimeter and '11010' in the center. The stamp is partially obscured by the signatures.

- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 250 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art. 22 – Pausa

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 18 del presente CCDI, per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere (per un massimo di 1,5 ore), nell'ambito del lavoro straordinario, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.



TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - a. art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

Art. 24 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18 CCNL 21/05/2018 e/o da specifiche disposizioni di legge.

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di



misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

PA F.M. A. L. M.



TITOLO VI – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 27 - Indennità di servizio esterno.

1. Al personale della polizia locale 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. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:
 - a. fascia A: servizio esterno 100% giornata lavorativa;
 - b. fascia B: servizio esterno superiore al 60% inferiore al 100% della giornata lavorativa;
 - c. fascia C: servizio esterno inferiore al 60% della giornata lavorativa;
4. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
 - 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 (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 14.
 - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.

Art. 28 - Indennità di funzione

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene può essere prevista 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. L'indennità di funzione:
 - a. Può essere attribuita con apposito provvedimento del Responsabile di Settore ai propri collaboratori.
 - b. In tal caso, viene determinato Il peso, della responsabilità attribuita, dal Responsabile di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);
 - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;



The bottom of the page features three handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI PADOVA' around the perimeter and 'POLIZIA LOCALE' in the center. The stamp is partially obscured by the signatures.

- d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;

In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse eventualmente da destinare all'istituto in parola.

4. La presente indennità:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- 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 (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
- c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 23;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 15.

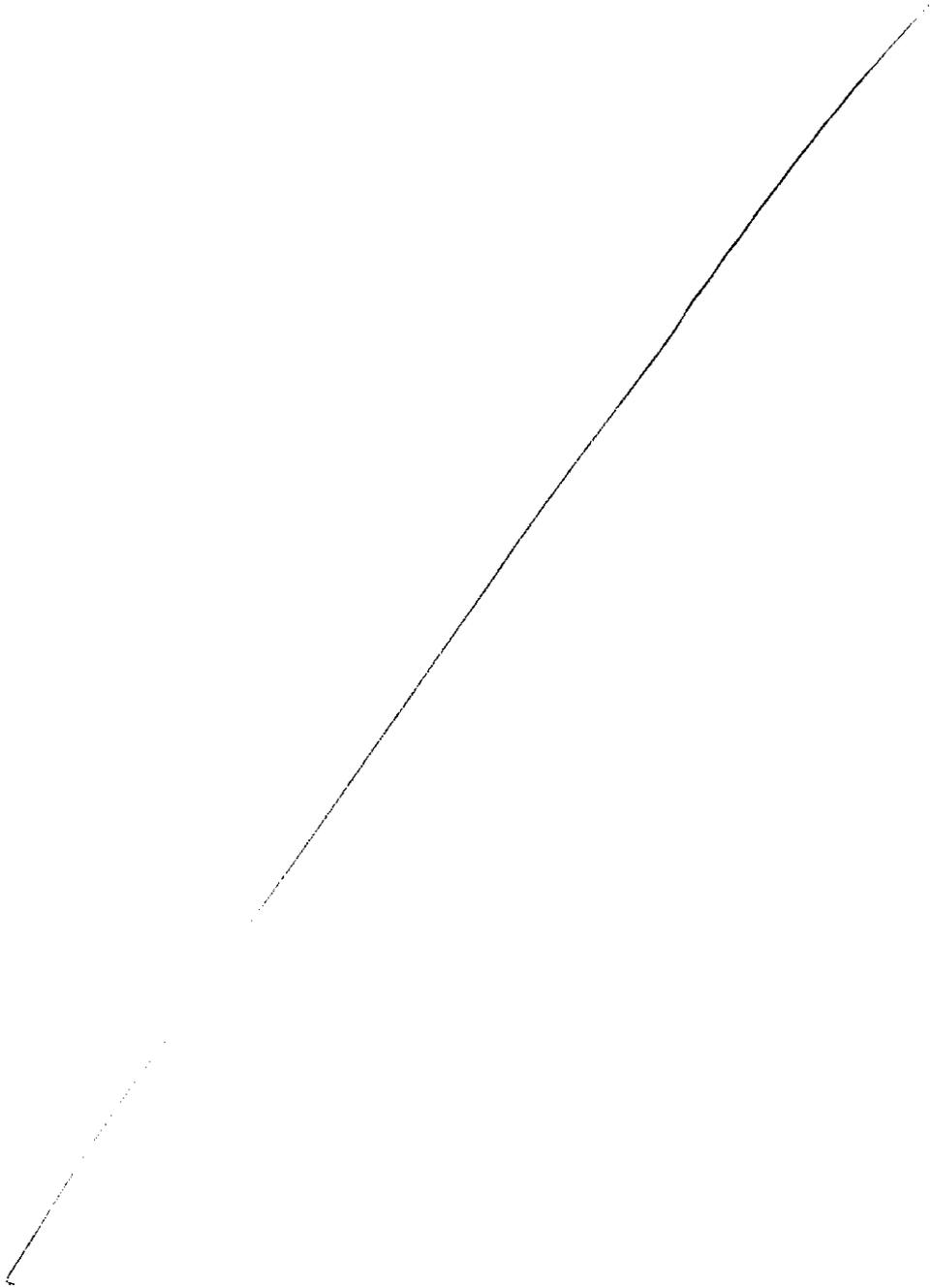
Art. 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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 D.L. 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. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto 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 dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 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 delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL del 21/5/2018;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).



TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

L'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. Si tratta di declinare una forma di Open Government, attraversando i tre pilastri che ne connotano l'identità:

- trasparenza delle informazioni: i cittadini devono poter accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e l'operato delle pubbliche amministrazioni;
- partecipazione: tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione, devono essere coinvolti nei processi decisionali e nella definizione delle politiche contribuendo con idee, conoscenze e abilità al bene comune e all'efficienza delle amministrazioni;
- accountability: ovvero l'obbligo dei governi di "rendere conto" ai cittadini del proprio operato e delle proprie decisioni, garantendo la piena responsabilità dei risultati conseguiti.

In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.

L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

L'elemento cardine sono le *"competenze e l'aggiornamento permanente"* La formazione è *"una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli"*.

Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
- percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;
- rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
- definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc..), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

Art. 32 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.



The image shows three handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a circular official stamp of the Comune di Brugine, featuring a coat of arms and the text 'COMUNE DI BRUGINE' and 'NOVA'.

ALLEGATI



Jy FM

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO ____

Settore/Area

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Procedimento

Punteggio massimo attribuibile: punti 12. (punti 1 = grado basso; punti 2 = grado medio; punti 3 = grado elevato)

Complessità	Specificità	Punteggio (max 3)
Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i	Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici	
Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del comune, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura	Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente	
Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato	Grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento	
Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni		
TOTALE (min 4 max 12)		

Comune _____/____/____

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

Pesatura	Importo annuo lordo
peso da 7 a 8 punti:	€ 1.500,00
peso da 9 a 11 punti:	€ 2.500,00
peso da 12 a 12 punti:	€ 3.000,00

All. B – Pesatura Indennità di Funzione

INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO ____

Settore/Area

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Grado

		Peso da 1 a 4
GRADO RICOPERTO	(sulla base dell'organizzazione dell'ente)	
RESPONSABILITA'	(sulla base dell'organizzazione dell'ente)	
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	Superficie territorio	
	Popolazione	
	Incidenza Sociale	
	Incidenza Ambientale	
Totale (min 3 max 12)		

Comune _____ / / _____

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

Pesatura	Importo annuo lordo
peso da 7 a 8 punti:	€ 1.500,00
peso da 9 a 11 punti:	€ 2.500,00
peso da 12 a 12 punti:	€ 3.000,00

All. C – Servizi Pubblici Essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.
3. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio personale	D	1
Servizio stato civile ed elettorale	C	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri	B/C	1/1






Comune di Brugine
VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2018

Visti.

- L'ipotesi di accordo sottoscritto in data 11.12.2018 tra le delegazioni trattanti in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018;
- L'attestazione di compatibilità finanziaria e delle modalità di copertura degli oneri sul CCDI per l'anno 2018, reso dal revisore Unico dei conti acquisito in data 17.12.2018, prot. 15203;
- La deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 18.12.2018, resa immediatamente eseguibile, con la quale è stato disposto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per l'anno 2018;

Il giorno 20.12.2018 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Brugine Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Danila Iacometta – Segretario Comunale;

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

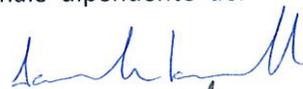
Fp Cgil: Maurizio Galletto;

Cisl Fp: Ettore Furlan;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018, come previsto dal CCNL 2018/2020, relativo al personale dipendente del Comune di Brugine, del Comparto delle Funzioni Locali.

Danila Iacometta

Presidente della delegazione di parte pubblica



Ettore Furlan 

Rappresentante territoriale CISL FP



Maurizio Galletto

Rappresentante territoriale CGIL FP



Sommario

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata	3
Art. 2 - Fondo risorse decentrate.....	3
Art. 3 - Produttività.....	3
Art. 4 - Progressione economica orizzontale.....	4
Art. 5 – Indennità Condizione Lavoro.....	4
Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità.....	5
Art. 6-bis – Indennità per Specifiche Responsabilità.....	6
Art. 8 - Disposizione finale	7



F.M.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018**.
2. Il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

Art. 2 - Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018 (**Tabella 1**). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Responsabile del Personale n° 104 del 07.11.2018 sia per quanto attiene alle risorse stabili che per quanto attiene alle risorse variabili.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2018 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come dal presente articolato e riassunte secondo la **Tabella 2**, allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
4. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse del fondo del salario accessorio, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2018, verranno destinate, sempre a valere per l'anno 2018, ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

Art. 3 - Produttività.

1. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente, con i criteri individuati nell'art. 68 del CCNL 2018/2020.
2. Pertanto le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 non destinate ai trattamenti economici di cui all'art. 68 comma 2 lettere c), d), e), f) vengono destinate come di seguito specificato:
 - a. Performance Organizzativa: 76% delle risorse disponibili;
 - b. Performance Individuale: 24% delle risorse disponibili;
 - c. Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili
 - d. Differenziazione del premio individuale: 30% delle risorse previste per la Performance Individuale, nell'ambito della percentuale succitata.
 - e. Lavoratori coinvolti nell'erogazione della differenziazione del premio individuale n. 4



Art. 4 - Progressione economica orizzontale.

1. In applicazione dei parametri valutativi di cui all'art. 16 del vigente CCNL, le parti decidono di avviare la procedura per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, stabilendo quanto segue:

Relativamente all'anno 2018, l'Amministrazione Comunale riserverà per la progressione orizzontale un ammontare pari ad Euro 7.500,00, da imputare alle risorse stabili del fondo. Per l'anno 2019, la somma da destinare non sarà inferiore al 50% dell'importo del 2018.

Contingente massimo: 1 dipendente per ogni servizio

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti criteri generali:

- Possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- Risultanze performance individuale nel triennio precedente l'anno di attivazione.

Non costituiscono titolo valutabile i corsi di formazione.

Requisiti di partecipazione

Viene stabilito:

- Sulla base delle schede di valutazione del triennio antecedente, il requisito del grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio di appartenenza, espresso nei seguenti termini percentuali:
 - almeno il 75% nel terz'ultimo anno;
 - almeno l'85% nel penultimo anno;
 - almeno il 95% nell'ultimo anno
- Il requisito della permanenza di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore;
- Di non essere incorso in sanzioni disciplinari (rimproveri verbali ecc.) o contestazioni di addebito;
- Di essere dipendenti del Comune di Brugine per almeno 2 anni;
- Per i Responsabili di Settore:
 - percentuale di retribuzione di risultato massima (25%) nel triennio antecedente.

Viene altresì stabilito:

A parità di merito:

- Il più giovane di età;

A parità di merito solo per i Responsabili di Settore:

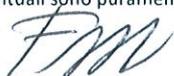
- Possesso del titolo di studio di Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.

Decorrenza: al 1° gennaio dell'anno in cui si decide la loro attivazione.

2. Le graduatorie saranno formalizzate dal preposto Ufficio del Personale, sulla scorta della documentazione prevista dai criteri contenuti nell'articolo sopraccitato e applicate nei contingenti e decorrenze previste dal precedente comma.

Art. 5 – Indennità Condizione Lavoro.

1. L'indennità viene erogata sulla base della presenza dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
2. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità in presenza delle seguenti attività **disagiate**:



INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO ATTIVITA' DISAGIATE	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo unitario giornaliero
Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza	Operaio	3	1,5

3. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità in presenza delle seguenti attività esposte a rischio:

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo unitario giornaliero
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili)	Operaio	1	1,3
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente	Operaio	2	1,3

4. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità per le mansioni implicanti il maneggio di valori:

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO MANSIONI IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo giornaliero
FASCIA A: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	Economo comunale Ufficio anagrafe	3	1,2
FASCIA B: media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	Economo comunale Ufficio anagrafe	3	1,1
FASCIA C: media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	Economo Comunale Ufficio anagrafe	3	1,0

Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità.

1. Le parti decidono di:
 - a. quantificare il fondo per remunerare le specifiche responsabilità in € 9.000,00;
 - b. definire il n° massimo di Lavoratori coinvolti in 4;

FM



FM

2. L'amministrazione sulla base di quanto previsto dall'art. 15 del CCDI 2018/2020 e quanto definito nel presente articolo provvede ad attribuire l'indennità al personale coinvolto a far data dal 1/01/2018.

Art. 6-bis – Indennità per Specifiche Responsabilità.

1. Per il personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.15-bis CCDI 2019/2021, è prevista una indennità erogata mensilmente graduata secondo la seguente tabella:

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art. 15-bis – CCDI 2019/2021	Mansioni Coinvolte	N° Lavoratori	Importo Unitario Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale		2	€100,00
Economo		1	€ 100,,00

Art. 7 Performance organizzativa

Sulla base degli obiettivi specifici di Settore, approvati con il Piano Esecutivo di Gestione, i Responsabili di Settore hanno proposto i seguenti progetti per i dipendenti assegnati, quantificati nell'importo a fianco di ciascuno indicato:

- Polizia Locale: 3.500,00;
 - a. Ruoli derivanti da sanzioni c.d.s. Leggi e Regolamenti 1.500,00;
 - b. Sicurezza notturna del territorio e delle manifestazioni festive 2.000,00;
- Demografici/attività produttive 1.400,00;
 - a. Progetto AIRE
- Manutenzioni 5.000,00;
 - a. Servizio Igiene ambientale – Supporto Consorzio PD SUD per gestione rapporto utenti 2.500,00
 - b. Servizio Assistenza manifestazioni; 1.500,00
 - c. Verifica e sistemazione segnaletica verticale strade comunali; 1.000,00
- UTC 700,00;
 - a. Nuovi adempimenti derivanti da disposizioni di legge (es. BDAP per opere pubbliche)
- Affari Generali/Finanziario 3.500,00;
 - a. Attività propedeutiche al servizio “comodato libri” e borse di studio;
 - b. Gestione servizio volontario civile
 - c. Predisposizione atti per rinnovo convenzione di tesoreria comunale con nuove disposizioni legislative intervenute nel 2018;
 - d. Continuazione della tenuta esclusivamente da parte dei dipendenti della contabilità economico-patrimoniale, senza supporto di service a pagamento;
 - e. Calcolo IMU+TASI 2018 e verifica posizioni contributive;

FMV  *da*

f. Aggiornamento costante notizie attività istituzionali.

- Personale/Tributi/P.I./Cultura/Sport 4.000,00;

- a. Attività propedeutiche al servizio "comodato libri" e borse di studio;
- b. Aggiornamento costante notizie attività di interesse culturale. associazionismo nel sito e pubblicizzazione, in genere, delle iniziative comunali;
- c. Calcolo IMU+TASI 2018 e verifica posizioni contributive
- d. Gestione servizio volontario civile;
- e. Gestione associazionismo e organizzazione di corsi, laboratori utilizzo sale;
- f. Inventariazione del patrimonio librario;

- Servizi alla persona 800,00

- a. Mantenimento dell'obiettivo di aumentare l'agio ed il benessere dei cittadini anziani nella prevenzione e sostegno della salute;
- b. Sviluppo progetto laboratori genitori-bambini al nido, per aumentare la partecipazione dei genitori dei bambini;

Art. 8 - Disposizione finale

- 1. Per quanto non previsto dal presente Accordo annuale, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Parte Pubblica

Presidente: Danila Iacometta




Parte Sindacale

Rappresentante territoriale FP CGIL: Maurizio

Galletto



Rappresentante territoriale CISL FP: Ettore Furlan


FRANCESCO MAISTO