

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2019-2021  
DEFINITIVO**

In data 13.12.2019 alle ore 12<sup>00</sup> presso la residenza municipale del Comune di Caino, ha avuto luogo l'incontro tra:

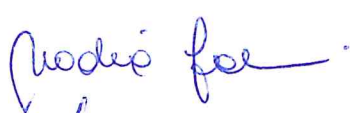

**1. la delegazione di parte datoriale così composta:**

- Daniela Zanardelli, Segretario comunale, Presidente, nominata con deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 04.11.2019

**2. la delegazione sindacale così composta:**

- Sig. Jean Pierre Freda, RSU Aziendale
- Sig. Mauro Scaroni, rappresentante OO.SS. Territoriale CISL FP
- Sig.ra Nadia Lazzaroni, rappresentante OO.SS. Territoriale CGIL FP

Preso atto della deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 04.11.2019 che autorizza le parti alla stipula del contratto definitivo, le parti sottoscrivono il presente di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021 per i dipendenti del Comune di Caino.

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente: Dott.ssa Daniela Zanardelli	- OO.SS. CISL – FP Sig. Mauro Scaroni - OO.SS. CGIL – FP Sig.ra Nadia Lazzaroni  - R.S.U. Aziendale Geom. Jean Pierre Freda 

SOMMARIO:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1	
Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2	
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3	
Verifiche dell’attuazione del contratto .....	5
Art. 4	
Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I	
Risorse e Premialità .....	5
Art. 5	
Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6	
Strumenti di premialità.....	6
Art. 7	
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	6
Art. 8	
Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	9
Vincoli alle risorse .....	10
CAPO II	
Performance organizzativa e individuale .....	12
Art. 9	
Premio correlato alla performance organizzativa .....	11
Art. 10	
Premio correlato alla performance individuale.....	11
Art. 11	
Maggiorazione del premio individuale .....	13
CAPO III	
Disciplina delle indennità .....	14
Art. 12	
Principi generali .....	14
Art. 13	
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	14
Art. 14	
Indennità per specifiche responsabilità .....	17
Art. 15	
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....	18
Art. 16	
Risorse destinate ai messi notificatori.....	19
CAPO IV	
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	19
Art. 17	
Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 .....	19
Art. 18	
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni .....	19

Art. 19	
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	20
CAPO V	
Sezione polizia locale	21
Art. 20	
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. ....	21
Art. 21	
Indennità di servizio esterno .....	22
CAPO VI	
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	23
Art. 22	
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	23
TITOLO III	
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	24
CAPO I	
Istituti correlati all'orario di lavoro.....	24
Art. 23	
Reperibilità.....	24
Art. 24	
Turnazioni .....	24
Art. 25	
Flessibilità dell'orario di lavoro .....	24
CAPO II	
Disposizioni Finali .....	25
Art. 26	
Salute e sicurezza sul lavoro .....	25
Art. 27	
Innovazioni tecnologiche.....	26
Art. 28	
Clausola finale.....	26



# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – Disposizioni Generali

### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

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

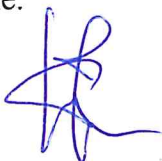

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 01.04.2008;
- f) il Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 09.05.2019 ed integrato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 04.11.2019;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. **Esso avrà efficacia dalla data della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza** indicata negli articoli seguenti, e sino al 31 dicembre 2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

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

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatte salve discipline specifiche qui definite e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

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

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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

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

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

## **TITOLO II**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I**

#### **Risorse e Premialità**

### **Art. 5**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché

ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 176 del 28.10.2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano ad € 24.535,64.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.

## **Art. 6 Strumenti di premialità**

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

## **Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

4. Per il triennio 2019/2021, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2019	2020	2021
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo;	€ 791,78		
Premi correlati alla performance individuale, di cui Euro 612,89 per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 11 del presente contratto integrativo	€ 10.214,75		
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo.	€ 374,00 € 360,80		
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali			

verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti			
Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, (art.41 CCNL 22/1/2004);			
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro 900,00 per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo, ed Euro 291,70 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;	€ 1.191,70		
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino al 31.12.2018			
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt.21 e 22 del presente contratto integrativo			
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo			
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	€ 100,00		
Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile, da destinare al personale interessato;			
Progressioni economiche, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo			

24

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



5. Per gli anni 2020, 2021 si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

6. Il presente contratto integrativo:

a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 CCNL 21.5.2018 la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g).

b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g).

## Art. 8

### Criteria generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel* Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. Si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:
  - a) Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
  - b) In sede di Conferenza dei Responsabili di Settore, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio *budget*.
  - c) Di norma, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
  - d) Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
    - a. **Punti 70** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
      - i. Primo anno del triennio: peso 20 punti;
      - ii. Secondo anno del triennio: peso 20 punti;
      - iii. Terzo anno del triennio: peso 30 punti<sup>1</sup>.
    - b. **Punti 25**: Esperienza professionale (max 20 punti) ed arricchimento professionale (max 5 punti): per esperienza professionale acquisita si intende l'anzianità di servizio (l'anzianità minima richiesta), in relazione ai periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale con rapporto di lavoro a tempo sia determinato che indeterminato; nell'ambito dell'arricchimento professionale verrà presa in considerazione l'abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza; a tale ultimo fine si richiede di allegare, alla domanda di partecipazione, una breve relazione in cui si descrivono le cognizioni professionali apprese nel tempo e le abilità applicative conseguite all'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,5 punti all'anno, per un massimo di 8 anni, per ogni anno

<sup>1</sup>Esempio: valutazioni triennio 2019/2021: pesatura 2019 = 20 punti; 2020 = 20 punti; 2021 = 30 punti.

di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, mentre per l'arricchimento professionale vengono attribuiti massimo 5 punti;

c. **Punti 5:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

- Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano i corsi di formazione sino a un massimo di 5 corsi nel triennio. Non 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).

d. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.

e. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;

f. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare 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.

g. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

h. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto dell'Ente, fatte salve diverse interpretazioni o normative che dovessero successivamente intervenire.

i. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel Sistema di valutazione della Performance. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune ed ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

l. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei Comuni a cui il Comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta alla precedente lettera e) per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria<sup>2</sup>.

m. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

### Vincoli alle risorse

a. Le risorse destinate annualmente alle PEO sono definite all'art. 7 comma 4, fatta sempre salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;


<sup>2</sup>Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina quanto segue:

- Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che in almeno due anni dell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione Orizzontale (o di 80/100 dei punteggi di valutazione) assegnato ad ogni fascia di valutazione.

- Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che sono stati destinatari di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio.

Per le relative procedure si rinvia al Sistema di misurazione della Performance.

Le parti valutano i attivare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'anno 2020. 

## CAPO II

### Performance organizzativa e individuale

#### Art. 9

##### Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvati annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. Per la performance organizzativa si stanziava per l'anno 2019 la somma di € 791,78

5. Le risorse relative alla realizzazione degli obiettivi sono distribuite al personale dipendente in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e previa acquisizione di relazione del dipendente sull'attività svolta e verificata dal Responsabile di Area.

#### Art. 10

##### Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

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

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

7. Per la performance individuale nell'anno 2019 si stanZIA la somma di € 9.601,86.

Le risorse in oggetto sono distribuite al personale dipendente a seguito di compilazione, da parte del Responsabile di area, delle schede di valutazione individuale annuale approvate con il vigente Regolamento degli uffici e servizi. L'erogazione delle risorse seguirà la seguente procedura:

A) riduzione della quota individuale in relazione ai giorni di assenza:  
- prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al presente articolo a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi.

L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

A) la quota individuale da destinare dovrà essere conteggiata secondo la seguente formula:

$$I = (R \times P)$$

$$\frac{\quad}{\Sigma ((R \times P))} \times E$$

$$\Sigma ((R \times P))$$

dove:

I quota individuale

R valutazione del responsabile

(parametro 0 per votazione da 0 a 12; parametro corrispondente alla votazione per votazioni da 12.1 a 40).

P parametro categoria di appartenenza

E importo complessivo risorse da ripartire

Categoria	Parametro
A,B	1
B3,C	1,05
D	1,10

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto *part-time* e ai mesi di servizio prestati.

### Art. 11

#### Maggiorazione del premio individuale:

1. Al 20% dei dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (20\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

2. Ottenuto il premio medio viene calcolata la maggiorazione (30%) che, moltiplicata per il numero dei dipendenti a cui spetta, dà la quota da portare in detrazione delle risorse per la performance individuale.

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

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) valutazione media del triennio superiore;
- c) anzianità di servizio nell'ente maggiore.

4. Il premio sarà liquidato, a consuntivo previa valutazione della prestazione, entro il mese di aprile, nei limiti del rispetto della spesa di personale e in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

5. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

6. Per l'anno 2019 si stanziava la somma di € 612,89.

### CAPO III Disciplina delle indennità

#### Art. 12 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei responsabili di settore che nell'atto di nomina indicheranno: funzioni, compiti, obiettivi specifici.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

#### Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano, a titolo esemplificativo, i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere

intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

Prestazioni lavorative soggette a disagio:

- n. 1 addetto per l'anno 2019. Per tale indennità, nell'anno 2019, si stanziava la somma di € 360,80.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

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

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

L'indennità di rischio (che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio) è liquidata mensilmente dal responsabile del servizio.

9. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio n. 1 addetto per l'anno 2019

10. Per tale indennità nell'anno 2019 si stanziava la somma di € 374,00.

11. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

12. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

14. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 1,70
B	personale esposto a disagio		€ 1,64
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1000,00	€ 2,00

Pa



		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€3,00
--	--	---	-------

15. L'indennità di rischio riguarda, per il Comune di Seniga, condizioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore interessato; essa verrà corrisposta per i giorni di svolgimento delle attività esposte a rischio.

16. Resta fermo che la stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi.

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

#### Art. 14

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Responsabile di area, sentiti il Segretario comunale e la Conferenza dei Responsabili che presenta motivata proposta, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile di servizio sentiti il Segretario comunale e la Conferenza dei Responsabili che propone l'individuazione dell'incaricato/a con le motivazioni correlate, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

#### A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

- **1. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni)**, fino ad un massimo di € 1.500,00, graduando l'importo in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda;
- **2. Responsabilità procedimenti di spesa**, fino ad un massimo di € 2.000,00, graduando l'importo in proporzione alle risorse assegnate e/o gestite (minimo Euro 20.000,00; oltre Euro 100.000,00 = indennità massima);

- **3. Responsabilità istruttoria di procedimento complesso** da un minimo di €. 500,00 fino ad un massimo di € 2.000,00, graduando l'importo in base ai seguenti criteri (punteggio massimo 30 punti = indennità massima; punteggio minimo 15 punti = indennità minima):

- complessità quadro normativo di riferimento (complesso = 5 punti; molto complesso = 10 punti);
- competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (elevate = 5 punti; molto elevate = 10 punti);
- particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa (elevata = 5 punti; molto elevata = 10 punti).

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, a meno che non ricorrano responsabilità diverse.

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

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

5. Per tale indennità, nell'anno 2019, si stanziava la somma di € 900,00 per n. 1 dipendente per le responsabilità di cui al punto 3.

### Art. 15

#### Indennità per ulteriori specifiche responsabilità


1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi concerne:

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) compensa i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;



2. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, definire – con apposito atto scritto e motivato e sentiti il Segretario e la Conferenza dei Responsabili – l’affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l’indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;
3. L’importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile di servizio, sentiti il Segretario comunale e la Conferenza dei Responsabili che propone anche l’individuazione dell’incaricato/a con le motivazioni correlate,
4. L’affidamento di funzioni di specifica responsabilità richiede in ogni caso lo svolgimento di funzioni che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l’indennità di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all’importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Per l'anno 2019 per tale responsabilità si stanZIA la somma di €. 291,70 (in quanto da riproporzionare in base al rapporto di lavoro *part-time*) per funzioni di cui al primo comma.

#### **Art. 16**

##### **Risorse destinate ai messi notificatori**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 69, comma 2, lett h) CCNL 22/05/2018 si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti di altre amministrazioni sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori; detta somma è a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 2016/2018.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per l'anno 2019 ad € 100,00.


#### **CAPO IV**

##### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art. 17**

##### **Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)



- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente o altra PO.

Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, sono attualmente attribuiti nell'ambito dei servizi facenti capo all'Unione. Dall'anno 2020, in seguito allo scioglimento dell'Unione, detti incentivi saranno calcolati nel fondo 2020 del Comune di Caino.

### **Art. 18**

#### **Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- Responsabile dell'attività di valutazione e verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
- Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);
- Direttore dei Lavori, ovvero Direttore dell'Esecuzione;
- Collaudatore.

3. Il Responsabile di P.O. Competente, all'inizio del procedimento, costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali sono definite nel Regolamento e sono espresse in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, che può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente, secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O.; in ogni caso la somma non potrà superare il 50% del compenso annuo del dipendente.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

9. In relazione all'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara, la percentuale di cui al comma 1 viene determinata come segue:

1) ATTIVITA'	2) Peso dell'attività nell'ambito della quota destinata al fondo
Valutazione e verifica preventiva dei progetti	5
Responsabile unico di procedimento	45
Direzione dei lavori	40
Collaudo	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

10. Per la disciplina di dettaglio si rinvia all'apposito Regolamento comunale.

### Art. 19

#### Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

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

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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

## CAPO V

### Sezione polizia locale

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

Si precisa che detto servizio, fino al 31.12.2019, è svolto dall'Unione dei Comuni della Valle del Garza tra i Comuni di Caino e Nave.

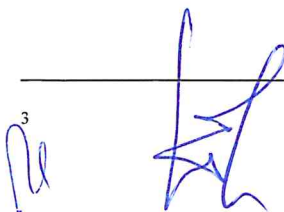
**Art. 20**  
**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

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. 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. I suddetti compensi pertanto, in linea con la suddetta normativa e concetti pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi di cui al comma 1 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.
5. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al Regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

**Art. 21**  
**Indennità di servizio esterno**

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinqies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad €. 140,00 nel 2019 e ad €. 250,00 nel 2020.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinqies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero <sup>3</sup>	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	

<sup>3</sup>  


B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00	

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero); sono fatte salve ulteriori e diverse interpretazioni che dovessero successivamente intervenire anche da parte della magistratura contabile.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del comandante responsabile della Polizia locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. A tal fine, al termine di ogni mese, il Comandante renderà all'ufficio personale le giornate di servizio effettivamente rese all'esterno,
6. L'individuazione dei beneficiari dell'attività verrà effettuata con atto del Comandante responsabile della polizia locale che indicherà i nominativi all'ufficio personale.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5<sup>4</sup>, CCNL 21/05/2018;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 5<sup>5</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
9. Le parti concordano che tale indennità si applicherà a far data dall'anno 2019 e si riservano di rivedere l'istituto alla luce di eventuali modifiche normative o interpretative che dovessero intervenire.
10. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme dalla cifra destinata alla performance individuale.

**CAPO VI**  
**CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI**  
**RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Art. 22**

**Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

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

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

p = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati e con riferimento sia agli obiettivi che ai comportamenti o in altro analogo strumento (es. Regolamento Uffici e Servizi per la parte dedicata alla valutazione del personale);
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;



**TITOLO III**  
**DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

**CAPO I**  
**Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 23**  
**Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente per far fronte a esigenze di pronto intervento non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. L'Ente individua i seguenti servizi e aree di attività ricondotti nell'ambito della disciplina della reperibilità, in quanto richiedono la continuità del loro svolgimento e della loro erogazione per la rilevanza degli interessi della collettività coinvolti: servizio manutenzioni (operaio).  
Il servizio viene attivato al fine di assicurare con tempestività lo svolgimento di una determinata attività o l'erogazione di un determinato servizio in presenza di specifici presupposti o di un particolare evento, qualora non sia possibile l'adozione di altre misure organizzative  
Essa è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite ai sopra indicati servizi essenziali
5. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile* per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 (€ 10,33 per 12 ore).

**Art. 24**  
**Turnazioni**

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se verrà previsto, notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità è di un mese.
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
  - *dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
  - *dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi*

**Art. 25**  
**Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc...*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
- Resta fermo che la concreta fissazione delle fasce orarie di flessibilità è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale.

## **CAPO II**

### **Disposizioni Finali**

#### **Art. 26**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
  - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
  - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
  - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo

2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 27**  
**Innovazioni tecnologiche**

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

- a) Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- b) Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici vigenti e delle future implementazioni

**Art. 28**  
**Clausola finale**

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019, 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Caino li, 13.12.2019

**LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:**

Daniela Zanardelli – Segretario comunale - Presidente;



**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U. Aziendale

Sig. Jean Pierre Freda

A large, stylized handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Jean Pierre Freda.

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:**

Sig. Mauro Scaroni in rappresentanza OO.SS. CISL – FP

Sig.ra Nadia Lazzaroni in rappresentanza OO.SS.

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is for Mauro Scaroni and the second is for Nadia Lazzaroni.

22