



COMUNE DI PREVALLE

PROVINCIA DI BRESCIA

IPOTESI AGGIORNAMENTO 2020 CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PREVALLE PER IL TRIENNIO 2018/2020

PARTE NORMATIVA (confermata)	
Art. 1	Campo di applicazione
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3	Relazioni sindacali
Art. 4	Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
Art. 5	Interpretazione autentica
Art. 6	Pari opportunità e benessere lavorativo
Art. 7	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 8	Formazione ed aggiornamento professionali
Art. 9	Disciplina del lavoro straordinario
Art. 10	Orario di lavoro flessibile

PARTE ECONOMICA	
Art. 11	Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2020
Art. 12	Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno
Art. 13	Risorse destinate al pagamento dell'indennità "condizioni di lavoro"
Art. 14	Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Art. 15	Indennità di funzione
Art. 16	Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria d'appartenenza
Art. 17	Incentivi per funzioni tecniche - Regolamento
Art. 18	Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
Art. 19	Differenziazione del premio individuale
Art.20	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2018)
Art.21	Proventi delle violazioni del Codice della Strada (art.56-sexies CCNL 2018)
Art.22	Prestazioni del personale in occasione attività private (art.56-ter CCNL 2018)

Legenda acronimi:

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CCDI	Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
RSU	Rappresentanze Sindacali Unitarie
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto, fatto salvo quanto indicato nel successivo comma 2, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato dipendente del Comune di Prevalle, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. In linea generale non partecipano alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, i dipendenti con contratto di lavoro stagionale (indipendentemente dalla durata) o a tempo determinato di durata complessiva inferiore all'anno, salvo che non sia diversamente stabilito all'interno del presente CCDI. Al personale stagionale o con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno si applicano comunque gli istituti del salario accessorio obbligatori, previsti dalla contrattazione nazionale, in relazione alla prestazione effettuata (ad esempio: indennità di comparto, indennità di turno, indennità di rischio, ecc.).

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale, dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 8, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono negoziati con cadenza annuale.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
Sono comunque fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni derivanti:
 - dalla ripartizione annuale del Fondo delle risorse decentrate di cui al comma 1
 - dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il contratto si intende legittimamente sottoscritto a quando sia firmato dai seguenti soggetti che, ai sensi dell'art. 7 del CCNL, hanno preso parte alle trattative:
 - per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL;
 - per il Comune, dalla delegazione di parte datoriale, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale.
4. La stipula del CCDI deve comunque avvenire previa acquisizione, da parte dell'ente, del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, attestante la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso consegna di copia cartacea, oltre che mediante pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Per quanto riguarda le tipologie di relazioni sindacali (informazione, confronto e contrattazione), le modalità del loro svolgimento e le materie per le quali possono essere attivate, si rimanda al Titolo II del CCNL 21.5.2018.

Art. 4

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

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

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

Art. 5

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso una casella di posta elettronica certificata, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 6

Pari opportunità e benessere lavorativo

1. L'Amministrazione si impegna, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, ad adottare le misure organizzative necessarie al fine di garantire appieno le pari opportunità tra i dipendenti nonché la tutela e la valorizzazione del benessere lavorativo, attivandosi inoltre affinché non si verifichino forme di discriminazione di alcun tipo sui luoghi di lavoro.

Art. 7

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.

Art. 8

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Art 9

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo destinato alla corresponsione del lavoro straordinario viene stabilito annualmente con determinazione del responsabile del Servizio Personale, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999 e della normativa vigente in materia.
2. L'ammontare del fondo per il lavoro straordinario può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività (ad esempio quelle elettorali), nonché per fronteggiare eventi eccezionali.
3. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite del Comune, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
4. In base alla normativa contrattuale vigente, l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del responsabile del servizio.
5. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 10

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi di Polizia Locale e Tecnico-manutentivo (personale operaio), si conferma il riconoscimento ai dipendenti della flessibilità in entrata dell'orario di lavoro.
2. Tale flessibilità prevede la possibilità di ritardare l'entrata di ciascun turno fino ad un massimo di 30 (trenta) minuti.
3. Il debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti deve essere di regola recuperato nella stessa giornata lavorativa, posticipando l'orario di uscita. Previa autorizzazione del Responsabile del Servizio e per ragioni eccezionali o d'urgenza, il recupero può avvenire anche in altra giornata .

DISCIPLINA DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 11

Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2020

1. Si riepilogano di seguito gli importi delle risorse costituenti il "Fondo risorse decentrate" per l'anno 2019, approvato dal Comune di Prevalle con i seguenti provvedimenti:
- determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo-finanziario n. 040 in data 02.agosto.2019 per la parte stabile;
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 096 in data 10/12/2020, per la parte variabile e per la dotazione complessiva;

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità (soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2019 (€)	Anno 2020 (€)
Importo unico consolidato anno 2003 (art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 2002/2005)	45.454,14	65.849, 13	65.849, 13
Incrementi C.C.N.L. 2002/2005 (art. 32, commi 1 e 2)	4.337,00		
Incrementi C.C.N.L. 2004/2005 (art. 4, commi 1 e 2 – parte fissa)	2.532,28		
Incrementi C.C.N.L. 2006/2009 (art. 8, comma 2 – parte fissa)	0,00		
Art.15, comma V, per riduzione servizi erogati e conseguente decremento della dotazione organica	- 12.810,93		
Art.15, comma V, per incremento servizi erogati e aumento dotazioni organiche	22.535,44		
Incremento per applicazione dichiarazione congiunta n°14 CCNL 2004 e n°4 CCNL 2006	3.250,15		
Integrazione 0,20% su monte salari 2001 (art.67, comma I, del CCNL 21.5.2018)		774,44	774,44
R.I.A. personale cessato -	551,04	921,72	921,72
Totale parte fissa <u>soggetta al limite</u>	65.849,13	67.545,29	67.545,29

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità (NON soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2019 (€)	Anno 2020 (€)
Incremento stabile del Fondo dal 2018 Importo rapportato a unità di personale (art. 67, comma 2, lett. a, CCNL 21.5.2018)		1.830,40	1.830,40
Incremento stabile del Fondo dal 2018 Differenziale posizioni economiche con progressioni 2019 (art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 21.5.2018)	===	1.743,36	1.743,36+310.45= 2.053,81
Totale parte fissa <u>NON soggetta al limite</u>	===	3.573,76	3.884,21

TOTALE PARTE FISSA

65.849,13	71.119,05	71.429,50
------------------	------------------	------------------

Risorse aventi carattere di variabilità (soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2019 (€)	Anno 2020 (€)
Art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.5.2018 (1,2% monte salari 1997)	3.621,46	3.621,46	3.621,46
Proventi delle sanzioni per violazioni al CdS (art.208 D.Lgs. 235/92)	7.522,32	7.522,32	7.522,32

Art.67, comma 3, lett. i, per nuovi servizi o accrescimento degli esistenti	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Risparmi annuali Fondo straordinari	71,85	0,00	0,00
Totale parte variabile <u>soggetta al limite</u>	13.215,63	13.143,78	13.143,78

Risorse aventi carattere di variabilità (NON soggette al limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017)	Anno 2016 (€)	Anno 2019 (€)	Anno 2020 (€)
Somme di cui al Piano di Razionalizzazione delle spese a' sensi dell'art. 16 D.Lgs n. 98/2011 convertito dalla legge n°111/2011	4.700,00	4.177,74	6.177,74
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 – ex art. 92 ex D.Lgs. n. 163/2006)	7.000,00	7.000,00	7.000,00
Differ. P.E.O. per progress. 2019 non inserite nelle risorse stabili del Fondo 2019			310,45
Totale parte variabile <u>NON soggetta al limite</u>	11.700,00	11.177,74	13.488,19
TOTALE PARTE VARIABILE	24.915,63	24.321,52	26.631,97

SOMME NON UTILIZZATE NELL'ANNO PRECEDENTE	0,00	774,44	0,00
di cui per art.67, comma I, del CCNL 21.5.2018		774,44	0,00
TOTALE DEL FONDO	90.764,76	96.215,01	98.061,47

Decurtazione del fondo		3.328,06	0,00
TOTALE FONDO DECURTATO	90.764,76	92.886,95	98.061,47

Il calcolo di compatibilità con il limite dell'anno 2016 è dimostrato dal prospetto che segue:

	2016	2020	Differenza (2020-2016)
Importo complessivo del Fondo (l'importo dell'anno 2016 è ricalcolato con l'inserimento dell'integrazione dello 0,20% a' sensi dell'art. 67, comma I, del CCNL 21.05.2018)	90.764,76 + 774,44 = 91.539,20	98.061,47	
Somme non soggette al limite	11.700,00	17.372,40	
Importo di riferimento	79.839,20	80.689,07	849,87 (+)
Altro salario accessorio (Indennità posizione e risultato)	63.531,83	60.372,80	3.159,03 (-)
TOTALE	143.371,03	141.061,87	- 2.309,16
Differenza anno corrente su 2016	0,00	- 2.309,16	Nessuna decurtazione necessaria

Non si rilevano somme derivanti dalle economie di utilizzo di risorse stabili degli anni precedenti (non soggette comunque al limite).

Le risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario non rilevano nel confronto, in quanto costantemente stabilite in annui € 3.600,00;

DEPURAZIONE DEL FONDO
dalle destinazioni finanziate con le risorse STABILI

Voci	Anno 2020 (importi in €)
Risorse avente carattere di certezza, stabilità e continuità	71.429,50
Destinazione risorse (finanziate con la parte stabile)	
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b-c, CCNL 22.1.2004)	10.610,59
Indennità di turno	
Progressioni economiche orizzontali (valore storico – incidenza sul 2018 – aggiornato ai nuovi valori del CCNL 2018/20 al 31.12.2019)	47.778,37
Nuove progressioni previste	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018)	6.672,90
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.5.2018) - Anagrafe	350,00
Clausola di salvaguardia n°1 lavoratore inquadrato D1	0,00
Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21.5.2018) – Vice-Comand. Polizia Locale	700,00
Indennità servizi esterni (€ 2,00/gg)	1.230,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018) -Stradini	934,00
Fondo (parte STABILE) depurato Risorse da destinare alla performance	3.153,64

DEPURAZIONE DEL FONDO
dalle destinazioni finanziate con le risorse VARIABILI

Voci	Anno 2019 (importi in €)
Risorse avente carattere di variabilità (al netto della decurtazione)	26.631,97
Somme non utilizzate nell'anno precedente di cui per art.67, comma I, del CCNL 21.5.2018	0,00
Destinazione risorse (finanziate con la parte variabile)	
Incentivo per funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016) e per attività accertamento ICI	7.000,00
Fondo (parte VARIABILE) depurato Risorse da destinare alla performance	19.631,97

L'utilizzazione delle risorse che alimentano il Fondo può essere anche rappresentata dal prospetto che segue:

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.	€
IMPORTO DEL FONDO, COSTITUITO DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E UTILIZZABILE	98.061,47
a) Risorse destinate al pagamento delle indennità "condizioni di lavoro" (art. 70bis) e di turnazione (art. 23) Comprende una quota di indennità di rischio (€ 93400) e di indennità di maneggio valori €350,00	1.284,00
b) Risorse destinate a compensare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.	22.785,61
c) Risorse destinate alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema di classificazione contenuto nell'accordo nazionale sull'ordinamento professionale comprensive delle risorse destinate al LED per l'anno 1999.	47.778,37
c2) importo massimo delle progressioni attribuibili nel 2020	0,00
d) Risorse destinate al pagamento indennità di comparto (per la parte di competenza del Fondo)	10.610,59
e) Risorse destinate al pagamento di indennità di funzione previste dall'art. 56sexies del CCNL 21.maggio.2018	700,00
f) risorse destinate al pagamento di indennità per specifiche responsabilità a' sensi dell'art 70-quinquies, comma 1(€7.824,38) e comma2 (€ 350,00)	6.672,90
g) Indennità servizio esterno	1.230,00
h) risorse destinate al pagamento di indennità di cui all'art.17, comma II, lett. g) del CCNL 01.aprile.1999 ➤ somme da attribuire al personale dell'Ufficio Tecnico a' sensi dell'art.113 del Codice dei Contratti (Euro 3.750,00); ➤ somme da attribuire per attività di accertamento I.C.I. Euro 3.250,00)	7.000,00
TOTALE	98.061,47

Art. 12

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per lo svolgimento di determinati servizi possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006.
 6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 9. Nel triennio 2018/20 non è attualmente prevista l'organizzazione di servizi da svolgere mediante turnazione di lavoro.

Art. 13

Risorse destinate al pagamento dell'indennità "condizioni di lavoro"

1. L'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018 ha introdotto l'indennità "Condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura dell'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del "Fondo risorse decentrate" di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Alla luce di quanto sopra vengono stabilite le seguenti indennità "condizioni di lavoro" finalizzate a compensare le seguenti attività rientranti nelle casistiche dell'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018:

	Condizione di lavoro da cui deriva l'Indennità	Importo indennità per ogni giorno di effettivo svolgimento della prestazione (€)		Stima spesa annua (€) 2020
A	Indennità per attività di natura tecnico-manutentiva svolte dal personale operaio (attualmente 2 unità) ed esposte a rischi e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute.	€ 1,45		934,00
B	Indennità per attività di maneggio valori (agenti contabili).	Valore medio giornaliero maneggio valori (€)	Indennità giornaliera (€)	350,00
		da 0 a 100	1,00	
		oltre 100	1,50	

		TOTALE	1.284,00

6. Al personale con contratto a tempo parziale le indennità di cui ai punti A e C sono rapportate in misura proporzionale al numero di ore contrattuali.
7. Il pagamento delle indennità avviene:
 - a consuntivo, con cadenza mensile, per quanto attiene alla tipologie A (operai) e C (vigili);
 - a consuntivo, al termine di ogni anno, per quanto attiene alle tipologia B.
8. Si precisa inoltre che l'applicazione delle nuove indennità introdotte avrà decorrenza:
 - dal 01.01.2018 per la tipologia B, riguardando emolumenti non ancora corrisposti;
 - dal mese successivo alla data di stipula del presente CCDI per la tipologia A, riguardando emolumenti già corrisposti in corso d'anno con l'applicazione delle precedenti disposizioni contrattuali riguardanti l'indennità di rischio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla corresponsione dei compensi legati alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 14

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 prevede, al comma 1, che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino a 3.000,00 euro.
2. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 21.5.2018 vengono definite come al successivo comma le fattispecie per le quali è prevista la corresponsione dell'indennità:
3. Si ritiene che tali indennità debbano andare a compensare posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, ovvero responsabilità connesse ad attività aventi un significativo grado di complessità ed autonomia, riscontrabili nelle seguenti figure professionali:

- o Collaboratori Amministrativi;
- o Istruttori Amministrativi;
- o Istruttori Direttivi Culturali;

I dipendenti inquadrati nelle predette figure professionali e titolari dell'indennità per specifica responsabilità sopportano una diretta responsabilità di risultato nello svolgimento delle loro mansioni lavorative le quali sono caratterizzate da un elevato grado di autonomia organizzativa e decisionale.

Si prende atto che le indennità per specifiche responsabilità, attribuite per l'anno 2019 in favore di n°9 dipendenti, ammontano complessivamente – in relazione ai periodi di presenza in servizio dei dipendenti - ad Euro **6.672,90**. Dette indennità sono quantificate in misura di Euro 700,00 per ciascun dipendente, e sono proporzionalmente ridotte per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale o comandati a tempo parziale presso altri Enti.

Per l'esercizio **2020** si ritiene di poter mantenere inalterato il sistema di attribuzione e di quantificazione delle indennità di specifica responsabilità.

4. In attuazione del comma 2 del citato art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, viene inoltre riconosciuta un'indennità annua di € 350,00 a favore del personale, non titolare di posizione organizzativa, con qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e dell'Ufficio Elettorale (attualmente n°1 persone).
5. Il pagamento delle indennità avviene a consuntivo, al termine di ogni anno.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla corresponsione dei compensi legati alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, come convertito dalla legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
7. Le parti concordano che le misure delle indennità di cui al presente articolo da attribuire ai dipendenti aventine diritto abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2020.

Art. 15

Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione di cui all'art.56-sexies è prevista in favore di dipendenti non inquadrati nell'area delle Posizioni Organizzative in relazione all'esercizio di compiti di particolare responsabilità (es. funzioni di vicecomandante) connessi al grado rivestito.

2. Pel triennio 2018/20 è attualmente individuato, quale percettore della suddetta indennità, n°1 dipendente, con qualifica di Specialista di Vigilanza (Polizia Municipale). Tale indennità è quantificata su base annua in € 700,00 e pertanto, in ragione del permanere dei requisiti nel corso dell'anno 2020, è determinata in € **700,00**.

3. Il pagamento delle indennità avviene a consuntivo, al termine di ogni anno.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla corresponsione dei compensi legati alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, come convertito dalla legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

5. Le parti concordano che le misure delle indennità di cui al presente articolo da attribuire ai dipendenti aventine diritto abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2020. -

Art. 16

Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria d'appartenenza

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5 (A6 a partire dal 1° aprile 2018);
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7 (B8 a partire dal 1° aprile 2018);
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5 (C6 a partire dal 1° aprile 2018);
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 (D7 a partire dal 1° aprile 2018);.

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è attualmente quello indicato nelle tabelle allegate al CCNL del 21 maggio 2018.

3. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

4. Le parti concordano:

- a) che le selezioni per il riconoscimento delle progressioni orizzontali vengano espletate applicando lo specifico regolamento comunale che ha recepito le novità introdotte dal CCNL 21.5.2018, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°109 in data 27.dicembre.2018;
- b) che nel corso del 2019 si è concluso il procedimento delle progressioni concordate nel triennio precedente e che si rimanda al triennio successivo, 2021/22/23, l'accordo per eventuali nuove progressioni;
- c) di non destinare nel 2020 alcuna risorsa finanziaria per l'attuazione delle nuove progressioni economiche orizzontali.

Ai sensi dell'art. 51, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione dell'istituto contrattuale della progressione economica.

Art. 17

Incentivi per funzioni tecniche - Regolamento

1. Si richiama di seguito il testo dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici):

1. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti.

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse

esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.

3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

4. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

5. Per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, non superiore ad un quarto, dell'incentivo previsto dal comma 2.

5-bis. Gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.

2. Si richiama inoltre la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 6 del 10.04.2018, con la quale è stato definitivamente sancito che le risorse da destinare agli incentivi per l'espletamento delle funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, sono da considerarsi fuori dal fondo per il salario accessorio e quindi non sono sottoposte ai relativi limiti di trattamento dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
3. Il valore inserito nella tabella di costituzione del "Fondo risorse decentrate" è stato determinato in via presuntiva, tenendo conto degli accantonamenti finora effettuati e di quelli che si prevede di effettuare entro l'anno 2020. Tale importo non costituisce in ogni caso un limite alla corresponsione degli incentivi in parola, il cui ammontare complessivo viene determinato dagli accantonamenti effettuati dai responsabili di servizio all'atto dell'adozione delle determinazioni a contrarre, in ossequio alle disposizioni impartite da apposito regolamento.

4. Per quel che concerne le modalità ed i criteri di accantonamento, di ripartizione e di corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche a favore del personale dipendente, le parti concordano che si faccia espresso riferimento all'apposito regolamento, allegato alla presente ipotesi contrattuale, che l'Amministrazione ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 27/12/2018.

Art. 18

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- Le risorse da destinare alla valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono quelle indicate nelle tabelle di cui al precedente art. 11 (€ 3.153,64 derivanti dalla parte stabile del Fondo ed € 19.631,97 derivanti dalla parte variabile del Fondo, per un totale di € **22.785,61**).
- Le parti confermano la linea contenuta nei precedenti accordi decentrati, secondo la quale non vengono applicati parametri moltiplicatori in relazione alle categorie d'appartenenza dei dipendenti.
- Le risorse destinate a questa finalità sono volte a remunerare il conseguimento degli obiettivi di "performance" individuale ed organizzativa utilizzando le modalità ed i criteri introdotti con il sistema di valutazione del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°084 del 10.ottobre.2019, aggiornato alla disciplina introdotta dal CCNL 2016/18 Funzioni Locali. A tal fine la parte del Fondo destinata al miglioramento dei servizi viene ripartita fra le Aree confermando il criterio già adottato nell'esercizio 2012 (mantenimento della proporzionalità delle quote per ciascuna Area già stabilito per l'esercizio 2011) . Fanno eccezione al principio le seguenti somme, attribuite in deroga al rapporto di proporzionalità:

Area della Vigilanza € 7.214,50

I criteri di attribuzione delle risorse al singolo lavoratore escludono forme di automatismo legate alla presenza e/o all'inquadramento del dipendente bensì prevedono la misurazione dell'effettivo miglioramento dei servizi e – in relazione all'articolazione dell'organico dell'Ente, alla sua struttura ed alle sue dimensioni - risultano coerenti con i criteri di promozione del merito portati dal già citato D.Lgs. n°150/2009.

La ripartizione delle risorse a livello di Area è riportata nel prospetto che segue alla fine del presente articolo.

- In ossequio all'art. 68, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, le parti confermano l'assegnazione alla performance organizzativa del 30% del complesso delle risorse destinate alla performance, secondo le modalità previste dall'attuale Sistema di Valutazione del Personale.
- Le risorse di cui al comma 1 sono ripartite fra le Aree organizzative, secondo il prospetto di seguito riportato:

Area	n° dip.	A	B	A + B
		destinazioni specifiche	destinazioni ordinarie	TOTALI
Amministrativo-Finanziaria	5,95		5.402,22	5.402,22
Tecnica (Edilizia-Urbanistica)	0,40		363,17	363,17
Segreteria	0,67		608,32	608,32
Tecnica (LL.PP. & Manutenz.)	4,27		3.876,89	3.876,89
Socio-culturale	2,86		2.596,70	2.596,70
Vigilanza	3,00	7.214,50	2.723,81	9.938,31
TOTALI	17,15	7.214,50	15.571,11	22.785,61
totale controllo			15.571,11	

- Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008, come convertito dalla legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
- Al personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo avviene in misura proporzionale in relazione ai mesi di servizio prestati.
- Le PARTI RICONOSCONO che l'entità delle risorse destinate nel 2020 ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi derivano da eventi straordinari (minore spesa per salario accessorio delle Posizioni Organizzative). Nel triennio 2021/22/23, l'Amministrazione Comunale potrà disporre**

autonomamente ed a suo insindacabile giudizio, l'utilizzo dell'eventuale risparmio sulla spesa del salario accessorio delle Posizioni Organizzative, o derivante da diversi eventi.

Art. 19

Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni relative alla performance individuale più elevate è attribuita una maggiorazione del premio derivante dalla valutazione della performance individuale.
2. Tale maggiorazione è calcolata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (che abbia conseguito una valutazione di almeno 6/10 o equivalente) e sarà più dettagliatamente regolamentata nell'esercizio 2021.

Art.20

Indennità di servizio esterno (art.56-quinquies CCNL 2018)

1. Tale indennità viene erogata nella misura di € 2.00 al giorno. (Una quota di € 0,50 al giorno è finanziata mediante riduzione dello stanziamento di cui all'articolo successivo). L'importo presunto di € 1.230,00 è calcolato su 205 giorni di servizio esterno per ognuno dei tre dipendenti non inquadrati nell'Area delle Posizioni Organizzative. L'indennità sarà corrisposta in corso d'anno con liquidazione mensile sulla base delle effettive prestazioni di servizio esterno da parte di ciascun dipendente.

Art.21

Proventi delle violazioni del Codice della Strada (art.56-sexies CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, come determinata ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs.n.285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 dello stesso Codice.
2. 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;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale
3. Per l'anno 2020 la quota di cui al presente articolo - relativa alla lett. c) del precedente comma e destinata al miglioramento dei servizi mediante potenziamento della vigilanza serale notturna e festiva. - è confermata nella misura di 7.522,00, ma viene erogata nella misura ridotta di € 7.214,50 al fine di finanziare parzialmente, per € 307,50, una quota di € 050/giorno dell'indennità di servizio esterno.

Art.22

Prestazioni del personale in occasione attività private (art.56-ter CCNL 2018)

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.

5. La presente disciplina trova applicazione si prenderà in esame a partire dall'aggiornamento del presente CCDI per l'anno 2019.

Art. 23

Indennità di risultato ai titolari di posizioni organizzative

1. La misura dell'indennità di risultato prevista per i dipendenti titolari di Posizione Organizzative, come stabilita nella deliberazione della Giunta Comunale n. 096 del 10/12/2020, è determinata, nel rispetto del valore complessivo minimo previsto dall'art. 15 del CCNL 2016/18, sulla base del punteggio finale di valutazione, così come stabilito al paragrafo "Criteri per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa" del manuale "B" allegato al regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°048 in data 20.maggio.2019.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

L'Amministrazione Comunale si impegna a valutare la realizzazione di progressioni economiche (orizzontali) nel triennio 2021/22/23, a decorrere dal 01/01/2021, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e nel rispetto della normativa vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

In riferimento al "Regolamento disciplinante la formazione e la ripartizione del Fondo Incentivi per funzioni Tecniche – art. 113 del D Lgs n. 50/2016" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 27/12/20108, le parti concordano che, prima di procedere alla liquidazione di nuovi incentivi, lo stesso dovrà essere modificato agli articoli n. 2 (Soggetti Interessati), n. 4 (Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta) ed alla Tabella n. 1 (Ripartizione del Fondo per la realizzazione di opere e lavori pubblici) al fine di garantire, nella ripartizione del fondo, una quota di incentivo per il personale diverso dal Responsabile Unico del Procedimento (personale amministrativo, tecnico e contabile) che, con il proprio apporto lavorativo, collabora fattivamente alla buona riuscita del progetto/servizio/fornitura e consente di mantenere lo standard qualitativo dell'attività ordinaria degli uffici comunali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

In relazione all'erogazione del salario accessorio degli anni 2019 e 2020, l'Amministrazione Comunale si impegna ad accelerare la sua liquidazione possibilmente entro il mese di marzo 2021.

La presente ipotesi, sottoscritta dalla delegazione trattante, è subordinata ad approvazione da parte della Giunta Comunale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Prevalle, _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Segretario Comunale (dott. Paolo Bertazzoli)

Il Responsabile dei Servizi Amministrativo-finanziari (dr. Massimo Però)

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.

Giorgio Franzoni

Tiziana De Angelis

Adolfo Vespignani

I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO OO.SS.

Andrea Riccò (UIL FP)

Gianmarco Pollini (CISL FP)