

# **COMUNE DI MERGOZZO**

**Provincia del Verbano Cusio Ossola**



---

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025**

*Mergozzo, 11/12/2023*

## Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali .....	3
Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione .....	3
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali .....	4
Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	4
Art. 4 - Informazione .....	4
Art. 5 - Confronto, soggetti e materie .....	5
Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie .....	5
Art. 7 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali .....	5
Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale .....	6
Art. 9 - Classificazione del personale .....	6
Art. 10 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione. Indennità di risultato degli EQ .....	7
Art. 11 - La disciplina speciale delle progressioni verticali tra le aree .....	7
Art. 12- Le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (Orizzontali) .....	8
A) Requisiti di partecipazione .....	8
C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità .....	11
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance .....	12
Art. 13 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale .....	12
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici .....	13
Art. 14 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste .....	13
Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro .....	13
Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione .....	15
Art. 17- Incentivi per le funzioni tecniche .....	17
Capo V - Polizia Locale .....	17
Capo VI Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro .....	19
Art. 22 -Orario flessibile .....	19
CAPO VII - La costituzione del fondo .....	20
Art. 24 - Integrazione della parte variabile del fondo .....	20
Art. 25 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate .....	20
CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali .....	21
Art. 26 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo .....	21
Art. 27 - Norme finali .....	21

## **Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali**

### **Art. 1 - Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019/2021, stipulato in data 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
2. La durata del contratto è triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del “Fondo risorse decentrate”. Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto. Esso conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

**Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

**Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

**Art. 4 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva, idonea e obbligatoria, ovvero deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

**Art. 5 – Confronto, soggetti e materie**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

**Art. 6 - Contrattazione, soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
  - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2019/2021, cui integralmente di rinvia.

**Art. 7 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. Nella sede dell'Ente l'amministrazione individua un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

4. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

### **Art. 8 – Sciopero nei servizi essenziali e contingenti minimi di personale**

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

UFFICIO TECNICO N. 1

UFFICIO POLIZIA LOCALE N. 1

UFFICI DEMOGRAFICI N. 1

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

## **Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale**

### **Art. 9 - Classificazione del personale**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- a. Area degli Operatori;
- b. Area degli Operatori esperti;
- c. Area degli Istruttori;
- d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione.

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCDI risulta inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con decorrenza 1.04.2023 sulla base della Tabella B di trasposizione dalle precedenti aree alle attuali aree allegata al CCNL 16 novembre 2022 che qui si intende richiamata integralmente.

#### **Art. 10 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione. Indennità di risultato degli EQ**

1. L'istituzione, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata qualificazione trova disciplina nel CCNL, nel presente CCDI, nonché nel vigente Regolamento comunale per il conferimento, revoca, pesatura, graduazione degli incarichi di elevata qualificazione.
2. La valutazione dei Responsabili di Area, in applicazione di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), avviene, alla stregua di quanto previsto per i dipendenti, nell'ambito di specifiche fasce di merito nel modo seguente:
  - Valutazione complessiva inferiore a 60/100 è ritenuta insufficiente → nessuna erogazione
  - Valutazione complessiva tra 60 e 70 → attribuzione minima pari al 10% dell'indennità di posizione.
  - Valutazione complessiva tra 71 e 80 → attribuzione di uno 0,5% in più rispetto al minimo (10%), per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5), fino al massimo del 15% dell'indennità di posizione.
  - Valutazione complessiva superiore all'80 → attribuzione dell'1% in più rispetto al 15%, per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5), fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione.

#### **Art. 11 - La disciplina speciale delle progressioni verticali tra le aree**

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 2022.
2. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
3. Nelle more dell'interpretazione da parte dell'ARAN delle norme di prima applicazione, di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 2022, le parti si

riservano la facoltà, nel triennio 2023/2025 di prevedere il passaggio speciale tra aree, in seguito ad apposita contrattazione e avuto riguardo ai vincoli derivanti dal bilancio e dalle spese per il personale.

## **Art. 12- Le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (Orizzontali)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" è il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo le parti stabiliscono che il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area non può superare la misura del 50% degli aventi diritto.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

### **A) Requisiti di partecipazione**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

## **B) Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

### **B. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:  $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$ .

### **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti

- e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Unione;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<b><i>Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max</b>
	<b>10</b>
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<b>Titolo di accesso: laurea triennale</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

### **C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e A, B e C per Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) Minor numero di progressioni economiche effettuate;
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- c) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

4. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area e tipologia è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata.
5. La Commissione di valutazione è composta da Segretario Comunale, in qualità di Presidente, e dai Responsabili dei Settori. Il Responsabile di Settore si astiene in ipotesi di conflitto di interessi o nel caso in cui partecipi alla procedura selettiva.

### **Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance**

#### **Art. 13 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)
5. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021 ai dipendenti che conseguono le

valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente nell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al predetto personale. La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendenti.

## **Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici**

### **Art. 14 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).
3. L'effettiva indicazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

### **Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro**

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. 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.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- 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 di analoga categoria;
- 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 deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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 deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 13 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 13, 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.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) 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.

E' 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 Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, 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.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori giornalieri:

- personale esposto a rischio Euro 3.00/giorno
- personale esposto a disagio Euro 3.00/giorno
- personale con funzioni di agente contabile:

media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore a Euro 1.500.00: nessuna indennità;

media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra Euro 1.500,00 ed Euro 20.000,00: Euro 2.30/giorno

media mensile di valori di cassa maneggiati oltre Euro 1.500,00: Euro 8.50/giorno

### **Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad

un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.
3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area, tendenzialmente da adottare entro il mese di gennaio, risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse, non propriamente ascrivibili all'Area di appartenenza, ma non riconducibili alle mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, concernenti la responsabilità di procedimento complesso ai sensi della legge 241/1990 e s.m.i., o incarichi affidati dai competenti Responsabili di Area, i quali impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, di gruppo o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.
4. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. f del CCNL vengono in questa sede stabiliti i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.
5. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, a seguito di Conferenza dei Responsabili di Settore, coordinata dal Segretario Comunale, che decide l'assegnazione del quantum per ogni dipendente a cui è attribuita una specifica responsabilità, secondo i seguenti criteri:

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	LIVELLO DI RESPONSABILITA'
fino ad Euro 500	BASSA: Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici non complessi o responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti, basati su procedimenti prevalentemente ripetitivi e standardizzati e con rilevanza interna.
da Euro 501 a Euro 1500	MEDIA: Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi o responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti, basati su procedimenti prevalentemente non ripetitivi e non standardizzati e con rilevanza esterna.

da Euro 1501 a Euro 3000	ALTA: Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa e organizzativa.
--------------------------	---

6. 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 annualmente.
7. La Determinazione di cui al comma 5, nonché ogni eventuale determinazione di revisione, integrazione o revoca delle indennità sono trasmesse alle OO.SS e RSU per l'opportuna informativa.

#### **Art. 17- Incentivi per le funzioni tecniche**

1. L'Ente, sulla base dei criteri individuati con apposito Regolamento, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse alle funzioni tecniche.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge, nei limiti dell'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.

### **Capo V – Polizia Locale**

#### **Art.18- Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente, 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, per le finalità e con le modalità individuate annualmente con apposita Deliberazione della Giunta comunale.

**Art. 19- Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 2,50 giornalieri.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018 come modificato dall'art. 94-bis del CCNL 2019-2021.

**Art. 20-Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua graduazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati secondo la ponderazione di punteggi di cui al precedente art. 14.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di Polizia Locale l'indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL.

**Art. 21-Festività infrasettimanali**

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste.

## **Capo VI Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro**

### **Art. 22 -Orario flessibile**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile in entrata secondo le seguenti modalità:
  - posticipando l'entrata, con conseguente posticipazione dell'orario di uscita, per un massimo di 60 minuti;
  - anticipando l'entrata, con conseguente anticipazione dell'orario di uscita, per un massimo di 30 minuti.

Gli ingressi effettuati posticipando l'orario di entrata:

- vanno recuperati nell'ambito del mese di relativa fruizione;
- possono essere recuperati anche in maniera cumulativa, prolungando la permanenza in servizio di un numero di minuti pari a quelli corrispondenti a più entrate posticipate effettuate. Nelle ipotesi in cui il debito orario accumulato nel mese venga recuperato nelle giornate con rientro pomeridiano, la prestazione oraria non potrà comunque eccedere le 10 ore. Nelle ipotesi in cui venga il debito orario accumulato nel mese venga recuperato nelle restanti giornate, dovrà essere effettuata una pausa di almeno 30 minuti, qualora la prestazione giornaliera complessiva ecceda le sei ore.

Gli ingressi effettuati anticipando l'orario di entrata devono invece essere compensati giornalmente, con anticipazione dell'orario di uscita di un numero di minuti pari a quelli corrispondenti all'entrata anticipata.

La flessibilità può essere fruita senza bisogno di alcuna richiesta.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, previa intesa con il Responsabile dell'Area, i dipendenti 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.

### **Art. 23 – Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi

oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

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

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (180) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio e comunque garantendo le fasce orarie di apertura al pubblico degli uffici comunali.

## **CAPO VII - La costituzione del fondo**

### **Art. 24 - Integrazione della parte variabile del fondo**

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

### **Art. 25 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario

accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

## **CAPO VIII - Clausole di verifica e norme finali**

### **Art. 26 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

### **Art. 27 - Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

DELEGAZIONE SINDACALE

Il rappresentate Territoriale CISL FP  
Sig. Mauro Gavinelli

DELEGAZIONE PUBBLICA C.I.S.L.

Il Presidente  
Di Mauro Dott. Lorenzo

Componenti

Oliva Emanuela

Porta Giacomo