



COMUNE DI SICULIANA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento
Piazza G. Basile, 23 - 92010 Siculiana (AG)
Cod. Fisc. 00238120844

**Ipotesi di
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

In data _____ alle ore ____ presso la Residenza Municipale del Comune di _____, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P []	A []
Componente	Responsabile di settore	P []	A []
Componente	Responsabile di settore	P []	A []
Componente	Responsabile di settore	P []	A []
Componente	Responsabile di settore	P []	A []

La delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P []	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P []	A []
R.S.U. Aziendale		P []	A []
R.S.U. Aziendale		P []	A []
R.S.U. Aziendale		P []	A []
R.S.U. Aziendale		P []	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) parte normativa per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____

Per la delegazione sindacale:

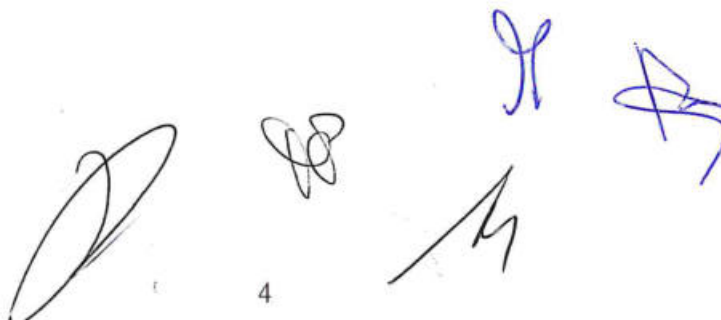
OO.SS. CISL - FP _____
OO.SS. CGIL - FP _____
OO.SS. UIL - FPL _____
R.S.U. Aziendale _____
R.S.U. Aziendale _____
R.S.U. Aziendale _____
R.S.U. Aziendale _____

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 Oggetto e obiettivi	5
Art. 2 Ambito di applicazione	5
Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Art. 4 Interpretazione autentica	6
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 5 Obiettivi e strumenti	6
Art. 6 Tempi, modi e forme dell'azione sindacale	6
Art. 7 Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative	6
Art. 8 Incontri della delegazione trattante e per il confronto e la contrattazione integrativa	7
Art. 9 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	8
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	8
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	8
Art. 10 Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione e progressioni tra le aree	8
Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree	8
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	9
Art. 12 Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione	9
Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	9
Art. 14 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi	10
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE	10
Art. 15 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni	10
Art. 16 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	10
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	11
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	11
Art. 17 Orario di servizio	11
Art. 18 Fasce di flessibilità orarie e fascia di tolleranza	11
Art. 19 Reperibilità	12
Art. 20 Orario multiperiodale	13
Art. 21 Banca delle ore	13
Art. 22 Pause per recupero energie e per consumazione pasto	14
Art. 23 Lavoro straordinario	14
Art. 24 Disciplina e trattamento della trasferta	14
Art. 25 Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento	15
CAPO II TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTI LAVORO	15
Art. 26 Rapporto di lavoro a tempo parziale elevazione contingente	15
CAPO III LAVORO A DISTANZA	16
Art. 27 Tipologia di lavoro a distanza	16
Art. 28 Lavoro agile	16
Art. 29 Lavoro da remoto	16
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	16
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	16
Art. 30 Quantificazione delle risorse	16
Art. 31 Strumenti di premialità	17
Art. 32 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	17
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	19
Art. 33 Premio correlato alla performance organizzativa	19
Art. 34 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	19
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	21
Art. 35 Principi generali	21
Art. 36 Indennità condizioni di lavoro	21
Art. 37 Indennità per specifiche responsabilità	24

Art. 38 Indennità di turno	25
Art. 39 Indennità per lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno	25
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	26
Art. 40 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	26
Art. 41 Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai Messi notificatori.....	26
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	27
CAPO I POLIZIA LOCALE	27
Art. 42 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato	27
Art. 43 Proventi delle violazioni al codice della strada	27
Art. 44 Indennità di funzione	27
Art. 45 Indennità di servizio esterno.....	28
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	29
Art. 46 Salute e sicurezza sul lavoro.....	29
Art. 47 Innovazioni tecnologiche.....	30
Art. 48 Criteri generali per l'attivazione di pianin Welfare integrativo	30
Art. 49 Disposizioni finali	30



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right: a large, stylized signature; a smaller, more compact signature; a signature that appears to be 'H'; and a signature that appears to be 'A'.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il CCDI è lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021 (sottoscritto il 16/11/2022) viene applicato nella realtà locale, rendendo l'attuazione delle previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali più aderenti alle condizioni organizzative specifiche dell'Ente, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori, pari opportunità per lo sviluppo professionale e delle carriere, nonché equità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte.
3. Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge; è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente e va interpretato in modo coordinato tra le fonti (principi fondamentali, norme di legge, clausole del CCNL 2019-2021 e dei precedenti CCNL di comparto per le parti non modificate/abrogate, ecc.).

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale ivi compreso il personale comandato o distaccato. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del Fondo per le risorse decentrate.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale dalla data di sottoscrizione. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa introdotta dal D.Lgs. 150/2009 laddove modifica il D.Lgs. n. 165/2001 nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019/2021.
2. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse che deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno come sancito dal CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, limitatamente a quegli istituti economici per remunerare responsabilità e condizioni di lavoro che vengono svolte dal personale.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati. Il presente CCDI unitamente all'Accordo Decentrato per la destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate è pubblicato sul sito istituzionale



dell'Ente. Esso vincola le parti stipulanti secondo quanto dispone il codice civile.

4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta 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 nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
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 presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

(artt. 3-10 CCNL 2019-2021)

Art. 5

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività unitamente all'interesse finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Esso si attua, nel rispetto dell'art. 42 del D. Lgs. 165/2001, attraverso gli strumenti stabiliti dall'ACQ 7/8/1998 e ss.mm.ii., dal CCNQ 4/12/2017 e ss.mm.ii. e dal CCNL 2019-2021.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Art. 6

Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

1. I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un importante elemento di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.
2. Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi dettagliati. Le iniziative unilaterali diventano legittime in caso d'inosservanza degli accordi.

Art. 7

Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative

1. L'Amministrazione, in ogni luogo di lavoro, cura l'installazione di bacheche, anche telematiche, sindacali per le comunicazioni ai lavoratori da parte della RSU e delle OO.SS.
2. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni


6

Sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 2019-2021.

3. La RSU e le OO.SS. rappresentative sono autorizzate a utilizzare telefoni, fax, e-mail, computer di proprietà dell'Amministrazione per interloquire fra le varie sigle e con le OO.SS. provinciali.
4. Per le Assemblee dei lavoratori valgono le norme contemplate nel CCNQ del 04/12/2017. Le Assemblee possono essere convocate a livello Territoriale, di Ente, di settore/unità organizzativa o anche per area di classificazione e/o per categoria professionale. Il tempo di percorrenza dalla propria sede di lavoro al luogo dell'Assemblea è compreso tra le assenze giustificate.
5. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/1970, possono essere indetti dalle RSU e dalle OO.SS., previa approvazione dell'assemblea generale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, referendum su materie riguardanti l'attività sindacale concordandone le modalità organizzative con l'Ente. L'Ente metterà a disposizione idonei locali e il supporto necessario ivi compresi il materiale di cancelleria per il regolare svolgimento.
6. Relativamente ai permessi sindacali, è confermato quanto segue:
 - a. I permessi sindacali retribuiti sono utilizzati dai coordinatori di settore sindacali, dipendenti dell'Amministrazione nel rispetto del monte ore spettante alla OS di appartenenza appositamente comunicato dall'ufficio preposto e dalla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. In applicazione dell'art. 30 della L. 300/1970 sono inoltre previste, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ. L'amministrazione comunica, con separato conteggio, i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere per i loro coordinatori di settore Sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla OS che ha presentato la richiesta del permesso;
 - d. La durata degli incontri (con il personale, con la RSU e/o con le OO.SS.) convocati dall'amministrazione per consultazioni, confronti, trattative, ecc., non viene conteggiata nel monte ore dei permessi sindacali ed è considerata come servizio effettivamente prestato.
7. Il sistema delle relazioni sindacali è definito dal CCNL vigente e prevede i seguenti quattro strumenti:
 - a. Informazione [art. 4 CCNL 2019-2021];
 - b. Confronto [art. 5 CCNL 2019-2021];
 - c. Organismo Paritetico per l'Innovazione (negli Enti con più di 70 dipendenti) [art. 6 CCNL 2019-2021];
 - d. Contrattazione Collettiva Integrativa [artt. 7-8 CCNL 2019-2021].

Art. 8

Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

1. Fatte salve le più ampie previsioni del CCNL 2019-2021, di norma:
 - a. l'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con adeguato avviso preventivo;
 - b. per ogni incontro, nella convocazione, deve essere espressamente previsto l'o.d.g. con allegata la documentazione necessaria;
 - c. il Presidente della delegazione trattante verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa;
 - d. di ogni seduta verrà redatto verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.



Art. 9

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni 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.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 10

Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione e progressioni tra le Aree

(art. 13 CCNL 2019-2021)

1. La nuova classificazione del personale dipendente persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un processo agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. In applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tenere conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione, previa analisi delle necessità strutturali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, potrà procedere alla copertura dei posti vacanti attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative.
3. Per le progressioni tra le aree si procede secondo quanto esplicitato dall'ARAN nelle FAQ: CFL 207, CFL 208 e CFL 209:
 - a. in sede di prima applicazione, l'Ente può utilizzare anche risorse in misura non superiore allo 0,55% del monte salari del 2018 (L. 234/2021 art. 1 comma 612). In tal caso il 100% delle posizioni disponibili può esser attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree;
 - b. qualora l'Ente utilizzi le risorse scaturenti dalle normali capacità assunzionali, dovrà essere prevista una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, il restante 50% può esser attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree;
 - c. Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, devono essere sottoposti a confronto (art. 5 comma 3 lett. o del CCNL 2019-2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata;
 - d. l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
 - e. il titolo di studio posseduto;
 - f. le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.
 - g. Allo stesso modo deve essere oggetto di confronto il peso percentuale da dare ad ognuno dei suddetti tre fattori con valore compreso tra 20% e 60%.

Art. 11

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis



8

del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
4. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare, per ciascun anno, il 50% degli aventi diritto complessivamente dell'Ente.
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno delle Aree avverrà nel rispetto della disciplina, delle modalità e dei criteri stabiliti da Regolamento dell'Ente da approvarsi in sede di Giunta Municipale previa definizione dei criteri stessi in sede di contrattazione decentrata integrativa.

CAPO II – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12


Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il CCNL 2019-2021, dall'art. 16 all'art. 21, stabilisce in via generale la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. Tali incarichi vengono conferiti e graduati previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti. Tali criteri, ai sensi dell'art. 5 co. 3 lett. d) e lett. e), sono oggetto di preventivo confronto con i soggetti sindacali. A tal fine si richiama quanto esplicitato all'art.1 co.3 del presente CCDI.
3. Con apposito regolamento da adottarsi da parte dell'Ente, previo confronto con le Parti Sindacali, sono stabiliti i criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q. nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione delle relative alla retribuzione di posizione.
4. Viene comunque sin da subito concordato che, essendo tali nomine strettamente connesse con il sistema di gestione e valutazione della performance, le E.Q. sono soggette a valutazione annuale (art.18 co.4 CCNL 2019-2021). Gli incarichi possono essere affidati per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, rinnovabili tramite nuovo atto scritto e motivato, fermo restando il principio generale di rotazione raccomandato dall'ANAC.
5. In caso di revoca di incarico questa dovrà essere motivata.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di un incarico di EQ

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari almeno al 15% delle risorse complessivamente a disposizione finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. In fase di prima applicazione di cui al vigente contratto le EQ vanno riconosciute agli attuali titolari di P.O.
3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai titolari di incarichi di EQ.
4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.



Art. 14

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, dalla sottoscrizione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato in percentuali progressive.
2. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
3. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 9/5/2006;
 - c. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del d. lgs. n. 446/1997;
 - d. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b), del d. lgs. n. 437/1996 (liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore art. 15, comma 2 sexies. d.lgs. n. 546/1992;
4. La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, secondo il seguente schema:

Somma incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Oltre € 3.000,00	5%
Oltre € 5.00,00	10%
Oltre € 7.000,00	20%
Oltre € 10.000,00	30%
Oltre € 15.000,00	40%

5. I compensi derivanti da disposizioni di legge dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazioni, per competenza e non per cassa, e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.
6. L'ammontare delle riduzioni di cui al quarto comma è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

CAPO III – DISPOSIZIONI SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 15

Gestione delle risorse umane nelle Unioni di Comuni

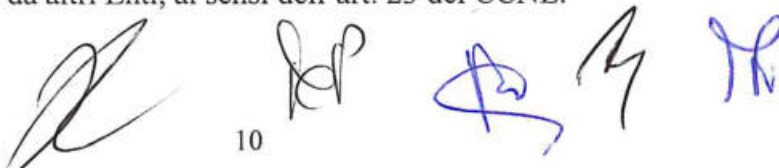
1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022, l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 non comprende tali emolumenti che saranno erogati dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Art. 16

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 C.C.N.L.)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.



2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17

Orario di servizio

(art. 29 CCNL 2019-2021)

1. Così come previsto dalla normativa vigente, spetta all'Ente stabilire l'orario di servizio e di apertura al pubblico dei vari Servizi/Uffici. Per l'attuazione di tali orari di servizio, l'Amministrazione, nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale di ogni dipendente, si organizza attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali dell'orario ordinario, orario flessibile, turnazioni, orario multiperiodale, nel rispetto delle previsioni generali del CCNL vigente e, nel caso di utilizzo di risorse del Fondo risorse decentrate, previa contrattazione per l'accordo con la RSU ed OO.SS. sulla destinazione delle stesse.
2. L'orario di servizio è articolato di norma in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con un rientro pomeridiano. È previsto un orario di servizio su sei giorni, per alcuni servizi esplicitamente individuati dall'Ente (ad es.: Polizia Municipale, Cimitero).
3. La gestione generale dell'orario di lavoro e di servizio (ritardi, permessi, recuperi orari, ecc.), ad esclusione di quanto già contemplato nel presente CCDI, sarà trattata da apposito atto elaborato dall'Ente e sottoposto al Confronto con i soggetti sindacali (Art. 5 co. 3 lett. a e lett. L).
4. Resta inteso che trovano applicazione, per quanto compatibili con le nuove disposizioni del CCNL 2019/2021, *"la disciplina organizzativa dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro e di servizio, della gestione del lavoro straordinario, delle ferie, dei permessi, dei ritardi e delle assenze dei dipendenti"* approvata con delibera di Giunta Municipale n. 20 del 10/02/2022.

Art. 18

Fasce di flessibilità orarie e Fascia di tolleranza

(art. 7 co.4 lett. p e art. 36 CCNL 2019-2021)

1. Con riferimento agli orari di servizio individuati è consentita una flessibilità in entrata e in uscita. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. La flessibilità in entrata ed uscita prevista dall'art. 36 del CCNL vigente deve trovare attuazione nel rispetto del principio testé enunciato.
2. La flessibilità oraria non si applica al personale interessato dalla turnazione.
3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 2019-2021, su autorizzazione del proprio Responsabile di Settore (E.Q.) trasmessa/comunicata al servizio personale, possono godere di una fascia di flessibilità oraria più ampia che, comunque, garantisca la presenza in ufficio nella seguente fascia oraria: da mezz'ora prima a mezz'ora dopo l'orario di ricevimento del pubblico.
4. Qualora uno o più orari di servizio già individuati dovessero, successivamente, subire modifiche da parte dell'Amministrazione dovranno, conseguentemente, essere verificate ed eventualmente ricontrattate le fasce della flessibilità oraria e la relativa regolamentazione.
5. La flessibilità dell'orario di servizio consente ai dipendenti di posticipare autonomamente (senza richiesta alcuna) l'ingresso e, conseguentemente, l'uscita della medesima giornata lavorativa (per lo stesso arco di tempo). Tale margine di flessibilità è quantificato in un arco di tempo pari a trenta minuti sia di mattina che per il rientro pomeridiano, purché tale flessibilità non intacchi l'orario di ricevimento/apertura al pubblico (quest'ultimo, al fine di permettere lo

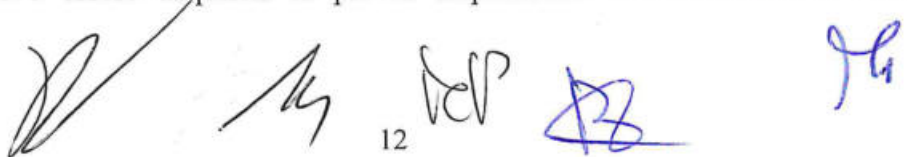
svolgimento delle istruttorie d'ufficio, non può superare il 50% dell'orario di servizio giornaliero).

6. L'eventuale ritardo sull'orario di ingresso oltre l'arco di flessibilità è da ritenersi fattore saltuario ed eccezionale. L'eventuale necessità di recupero in mese diverso dovrà essere concordata con il proprio Responsabile di Settore (E.Q.). In caso di mancato recupero, si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
7. Ritardi sull'orario di ingresso che vadano oltre il suddetto limite vanno regolarizzati e considerati come "permessi brevi" regolamentati nel rispetto del presente CCDI.
8. Ogni Responsabile di Settore (E.Q.) è tenuto a richiamare, prima verbalmente e poi per iscritto, il dipendente che dovesse risultare reiteratamente ritardatario ai sensi del precedente comma e, in caso di inadempienze, avviare a suo carico un procedimento disciplinare.
9. Il dipendente che abbia specifiche esigenze motivate oppure riconosciuti e documentati particolari stati di infermità può chiedere di avvalersi di altre forme di flessibilità dell'orario di lavoro che verranno valutate, concesse e formalizzate dal proprio Responsabile di Settore (E.Q.) il quale dovrà a sua volta specificare: la flessibilità concessa, la compatibilità della stessa con il principio espresso al comma 1, il periodo di validità. Alla scadenza del periodo, qualora dovessero persistere le esigenze originali, deve rifarsi l'intera procedura autorizzativa a seguito di presentazione di nuova istanza corredata da nuova documentazione/certificazione. È riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsti dall'art.7 del D. Lgs. n.165/2001. In tale ambito devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

Art. 19 **Reperibilità**

(Art. 24 CCNL 2016/2018 - art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione di procedere all'istituzione del servizio di pronta reperibilità nelle aree di pronto intervento sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, dei bisogni operativi e funzionali ritenuti prioritari.
2. All'interno del servizio o dell'area di attività individuati ai fini della reperibilità, il Responsabile di P.O. competente – mediante l'adozione di atti gestionali - individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.
3. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.
4. Il turno di servizio della reperibilità è definito con cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal Responsabile settore (EQ) competente.
5. Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.
6. Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione da parte del responsabile di settore (E.Q.). competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio.
7. I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e del profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.
8. In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori



- eventualmente interessati ed il preventivo consenso del responsabile di settore (E.Q.) di appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.
9. Nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi; il numero di reperibilità mensile può essere aumentato a 8 turni in un mese con specifico accordo con il dipendente della durata massima di un anno.
 10. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:
 - a. i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.
 - b. i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003.
 11. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.
 12. Nella fissazione dell'articolazione delle fasce di reperibilità, anche sotto il profilo temporale, si tiene conto dei seguenti criteri generali:
 - a. ciascun lavoratore, inderogabilmente, non può essere posto in reperibilità per più di sei volte in un mese. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 8 turni in un mese con specifico accordo con il dipendente della durata massima di un anno.
 - b. la durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 24 ore;
 13. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,33;
 14. Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 15. L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;
 16. Il lavoratore che rende una effettiva prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità, ha diritto:
 - a. a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate;
 - b. oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo;
 17. L'individuazione dei Servizi per i quali deve avvenire la reperibilità devono essere individuati entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 20

Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022;
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022;
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore e tenendo conto delle esigenze di servizio.

Art. 21

Banca delle ore

(art. 7 co. 4 lett. o), e art. 33 CCNL 2019-2021)

1. È istituita la Banca delle Ore a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce



- producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
 3. In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.
 4. Le ore accantonate vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore accantonate e non utilizzate entro tale termine, dovranno essere retribuite.

Art. 22

Pause per recupero energie e per consumazione pasto

(art. 7 co. 4 lett. a) e artt. 34- 35 CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi del comma 8 dell'art. 29 e del comma 1 dell'art. 34 del CCNL 2019-2021, si concorda che, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche. Tale permesso non necessita di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore (E.Q.).
2. La pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore ai trenta minuti sia in presenza di mensa che in caso di utilizzo di buono pasto, ferme restando le deroghe previste dal comma 5 dell'art. 34 e dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021.
3. Le pause di cui ai precedenti commi 1 e 2 devono registrarsi attraverso i sistemi elettronici di rilevazione delle presenze utilizzando apposito codice e non sono conteggiate come orario lavorato.

Art. 23

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del responsabile di P.O.
3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 nel limite massimo individuale di 180 ore. L'eventuale superamento di tale limite, entro la soglia del 2% del personale, è consentito esclusivamente:
 - a. per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
 - b. per interventi connessi a servizi di pronta reperibilità.

Art. 24

Disciplina e trattamento della trasferta

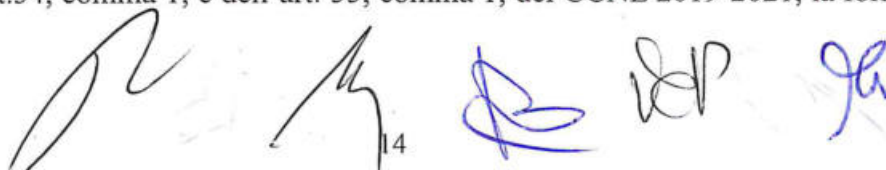
1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-2021.

Art. 25

Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento

(artt. 54-55 CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'art.54, comma 1, e dell'art. 55, comma 1, del CCNL 2019-2021, la formazione del



personale è pianificata e programmata dall'Ente che a tale scopo destinerà una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, così come previsto dal co.13 dell'art. 55 del CCNL 2019-2021.

2. La pianificazione e la programmazione delle attività formative e di aggiornamento del personale dovranno tenere conto dei principi generali inerenti le pari opportunità tra i lavoratori al fine di favorire, in modo equilibrato, lo sviluppo professionale di ognuno.
3. Le linee generali necessarie per la stesura della suddetta pianificazione e programmazione sono sottoposte al confronto con i soggetti sindacali (Art.5 co. 3 lett. I) così come l'individuazione nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, garantendo la pari opportunità tra tutti i lavoratori.
4. Al medesimo fine di assicurare la pari opportunità tra i lavoratori, la formazione promossa dalla OO.SS. va riconosciuta valida con le stesse prerogative dei principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento promosse dall'Ente.

CAPO II – TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(Art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le Parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la

trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

5. La percentuale indicata in tale articolo contrattuale è da intendersi esclusivamente per i rapporti a tempo pieno che vengono trasformati a tempo parziale.

CAPO III LAVORO A DISTANZA

Art. 27

Tipologie di Lavoro a distanza

(Titolo VI CCNL 2019-2021)

1. Il lavoro a distanza è espletabile attraverso le forme del “Lavoro Agile” e/o del “Lavoro da Remoto” normate rispettivamente dal Capo I e dal Capo II del Titolo VI del CCNL 2019-2021 che nel contempo disapplica il Telelavoro.

Art. 28

Lavoro Agile

(titolo VI capo I CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 così come convertito con L. 113/2021 e dei conseguenti D.P.R. 81/2022 e Decreto Interministeriale 132/2022, i modelli organizzativi del Lavoro Agile sono determinati dall'Ente all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
2. La stesura dei predetti modelli organizzativi è redatta nel rispetto degli appositi criteri generali propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. I].

Art. 29

Lavoro da remoto

(art. 68 CCNL 2019-2021)

1. La prestazione di Lavoro da Remoto è regolamentata nelle sue linee generali dall'art. 68 del CCNL 2019-2021.
2. I criteri generali per le modalità di attuazione di tale tipologia di lavoro, per l'individuazione dei processi e delle attività effettuabili a distanza e i criteri di priorità per l'accesso a tale tipologia lavorativa, sono propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art. 5 co. 3 lett. I].

TITOLO V

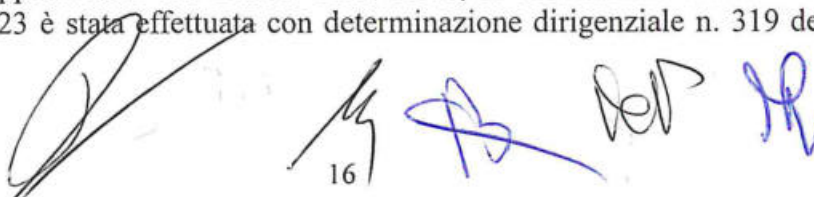
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 30

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023 è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 319 del 09/05/2023



16

Reg. Gen.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 31

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i. compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70 quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21/05/2018 e, eventualmente, per parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
 - j. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022;

Art. 32

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 co. 4 lett. a) e art. 80 CCNL 2019-2021)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art. 79 e dall'art. 80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019/2021.



2. Il fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 viene ripartito dalla Delegazione Trattante attraverso apposito Accordo Decentrato annuale.
3. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo contribuisce a dare concretezza al principio di dialogo tra le parti e di partecipazione costruttiva in materia di organizzazione, così come espressi nell'art. 3 del CCNL 2019-2021, si concorda che la contrattazione decentrata per la discussione/approvazione del suddetto Accordo Decentrato annuale debba avvenire, quanto prima, all'inizio di ogni anno solare. Nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal precitato CCNL vigente, le parti assumono l'impegno di avviare non oltre il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.
4. Qualora la tempistica sull'approvazione del bilancio comunale e, conseguentemente, sulla individuazione e quantificazione delle somme da destinare alla parte variabile del fondo richiedano tempi più lunghi, l'Ente procederà ad una prima costituzione "provvisoria" del fondo assegnandovi le sole risorse di parte stabile che dovranno conseguentemente essere condivise in contrattazione decentrata. Successivamente, l'Ente potrà procedere all'integrazione della predetta costituzione e, dunque, procedere con la contrattazione per la destinazione delle ulteriori somme destinate al fondo.
5. Il fondo costituito dall'Ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
6. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - a. differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art. 78, comma 3 lett. b);
 - b. quote dell'indennità di comparto.
7. Le parti definiscono i criteri per determinare le quote di riparto delle restanti somme annualmente disponibili da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2010-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno dell'area (P.E.I.A.), comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
8. Ai sensi del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 del medesimo articolo sono destinate nel seguente modo:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i. compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70 quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21/05/2018 e, eventualmente, per parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
 - j. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022;



avendo cura di assegnare alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili nel fondo secondo la disposizione di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL.

9. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le varie destinazioni secondo i seguenti criteri:
 - a. Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
 - b. Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabile l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale;
 - c. Nel caso in cui sono presenti nell'Ente lavoratori che hanno già maturato i requisiti previsti dal presente CCDI per accedere ai differenziali stipendiali, prioritariamente sono destinate a tale titolo le risorse che nel frattempo si sono liberate a seguito di cessazioni già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, che a loro volta possono essere incrementate in sede di contrattazione annuale utilizzando le risorse stabili ancora disponibili;
 - d. Le risorse destinate al riconoscimento delle diverse indennità previste dal presente contratto vanno verificate annualmente, a tal fine si deve tenere conto della consistenza del fondo medesimo, dovendo assicurare una quota per la performance che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata;
 - e. Le risorse rinvenienti da disposizioni di legge e dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000 di cui all'art. 67, comma 3 lett. c), f) e g) del CCNL 21/05/2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono previste.
10. Qualora una parte delle risorse del fondo, dopo la suddivisione effettuata attraverso Accordo Decentrato annuale, non dovesse esser utilizzata, andrà a confluire nel fondo dell'anno successivo, dovendo, tali risorse, rimanere comunque destinate ai dipendenti.
11. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

CAPO II PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

Art. 33

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente del Responsabile.

Art. 34

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) a) e) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali declinati nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai



comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - a. incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
 - b. ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
 - c. incentivi settore entrata ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018 e s.m.i.

Con le seguenti riduzioni:

Somma incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Oltre € 3.000,00	5%
Oltre € 5.000,00	10%
Oltre € 7.000,00	20%
Oltre € 10.000,00	30%
Oltre € 15.000,00	40%

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

8. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a. dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**)
 - b. ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area; Il valore medio pro-capite assoluto è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.
 - c. ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).
 - d. la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa

per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio**.

9. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
- a. non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
 - b. superiore valutazione media del triennio;
 - c. maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 35

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Per tali indennità le misure sono determinate in sede di Accordo decentrato annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto dei valori minimi e massimi previsti dal CCNL 2019/2021. Nella determinazione della misura di ogni specifica indennità dovrà tenersi conto del mantenimento di un corretto equilibrio economico tra le stesse seppure nel rispetto delle specificità di ogni categoria destinataria di ogni tipologia di indennità.

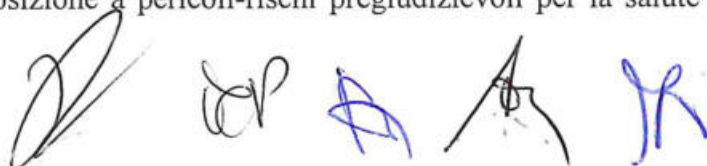
Art. 36

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

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

- intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc...
3. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione.
 4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 5. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.
 6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente entro il mese successivo sulla base dei dati desunti:
 - a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b. dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata per specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
 7. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B) al D.P.R. n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
 8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 9. 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.



10. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicantanti maneggio valori** come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
14. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
15. Il responsabile di Area di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette disagio, rischio, maneggio valori.
16. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta secondo modalità e termini previa acquisizione da parte del Servizio del personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.
17. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15,00.
18. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività:

	Condizione di lavoro e tipologia di attività	Importo al giorno Importo previsto
A	<p>personale esposto a disagio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - istruttore tecnico che svolge la prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro per effetto di sopralluoghi sui cantieri, territorio, scuole, sopralluoghi e ricognizione delle strade comunali per verificarne l'idoneità e garantirne la viabilità, nonché attività di intervento anche al di fuori dell'orario di lavoro per esigenze legate a eventi calamitosi; - dipendenti addetti alla giornata del mercato comunale con particolare articolazione dell'orario di lavoro; - dipendente autista scuolabus per ogni giornata di lavoro spezzato con trasporto alunni; - Messi notificatori per ogni giornata di lavoro con servizio esterno. 	da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 15,00.

B	personale esposto ad attività rischiose pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (esposizione ad agenti chimici, uso di attrezzature pericolose etc.): operai esterni; operai addetti ai servizi cimiteriali; operai addetti allo spazzamento		da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 15,00.
C	Personale con funzioni di agente contabile ed economo	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 15,00.
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 15,00.
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 15,00.

19. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
20. Il Responsabile di settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 37

Indennità per specifiche responsabilità

art. 70-bis CCNL 2016- 2018

art. 84 CCNL 2019-2021

- Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ), debbano intendersi quelle collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti e/o di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.
- L'attribuzione delle indennità avviene secondo il regolamento adottato dall'ente previa revisione dello stesso e confronto con le parti sindacali.
- Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità riconducibili alle fattispecie di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:
 - responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio/Squadre di operai;
 - responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa.
 - particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
 - titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche.
- L'applicazione dell'istituto previsto dal presente articolo deve avvenire nel rispetto della disciplina, delle modalità e dei criteri stabiliti dal Regolamento dell'Ente da approvarsi in sede di Giunta Municipale previa definizione dei criteri stessi in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 38

Indennità di turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL integrativo del 14.9.2000. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, eccezionalmente e per brevi periodi, all'effettuazione del solo turno antimeridiano/pomeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.
4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che tutelano la maternità, i dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi che erogano servizi per almeno 10 ore giornaliere.
5. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, non possono superare il numero di 10 in un mese.
6. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 39

Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/09/2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun Settore.

CAPO IV
ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

Art. 40

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate/ ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il proprio sostituto.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina regolamentare adottata dall'Ente in relazione alle somme effettivamente stanziate e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento di obiettivi individuali.
5. Al riguardo, l'ente provvederà ad adottare il regolamento per gli incentivi per attività tecniche ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023 al fine di disciplinare le modalità e i criteri per la ripartizione dei fondi incentivi tecnici secondo criteri oggetto di contrattazione integrativa o ad adeguare e/o integrare quello già adottato.

Art. 41

Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 2016/2018, così come consentito dall'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 2019/2021, le Parti concordano di destinare una quota parte pari al 90% del rimborso spese ricevuto per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria alla parte variabile del Fondo per essere finalizzata all'erogazione di incentivi ai messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte - comprendente gli oneri riflessi a carico dell'Ente - del rimborso una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.



TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 42

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività ed 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 quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP;
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 primo comma, 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i comensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01/04/1999.
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. Il compenso è corrisposto al personale il mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 43

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019/2021 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi 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, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - d. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - e. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - f. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

Art. 44

Indennità di funzione

(art. 97 CCNL 2019-2021)

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Siculiana caratterizzato da particolare flusso turistico nel periodo estivo.
 - b. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile di Area sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 50% degli addetti al servizio vigilanza.
 - c. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
 - d. L'importo delle singole indennità fino a un massimo è determinato in sede di distribuzione del fondo del salario accessorio. L'ammontare dell'indennità è determinata in sede di accordo economico decentrato entro la misura massima di € 3.000,00, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. L'indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - f. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022;
 - g. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 99 CCNL 16-11-2022.;
 - h. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - i. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - j. è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
 - k. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.
6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata entro il primo mese dell'anno successivo.

Art. 45

Indennità di servizio esterno

(art. 100 CCNL 2019-2021)

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 euro) determinata in sede di distribuzione del fondo:



Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno		
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno		
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo		

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
 5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.
 6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
 7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
 8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - b. è cumulabile con l'art 99 del CCNL 16-11-2022;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - e. è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1, lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL;
 - f. è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro, se quest'ultima è riconosciuta per cause diverse dalla prestazione lavorativa resa all'esterno;
- L'indennità di servizio esterno è attribuita per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 46

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

- c. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 47

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 48

Criteri generali per l'attivazione di piani welfare integrativo.

1. Il Comune di Siculiana considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
3. L'Amministrazione nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali e degli strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
4. Le Parti con apposito accordo possono stipulare annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse derivanti da disposizioni di legge, da risparmi di gestione.

Art. 49


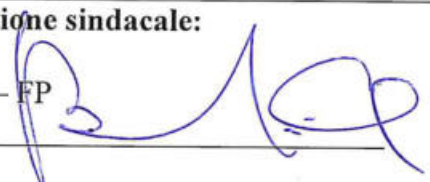
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CISL - FP 
Componente _____	OO.SS. CGIL - FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	OO.SS. C.S.A - RAL _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____



