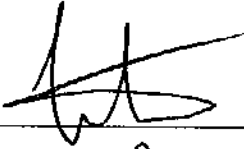


COMUNEDILASCARI  
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021  
PARTE GIURIDICA

L'anno duemiladiciannove il giorno 30 del mese di dicembre, alle ore 12,40 sono presenti:

Per la parte pubblica:

Il Presidente: Dott. Sebastiano Emanuele Furitano: 

RA.G. CATERINA TORICI - RESP. UFF. FINANZIARIO

ING. PIETRO CONOSCENTI - RESP. UFF. TECNICO

GEOM. FRANCESCO IPPOLITO Resp. APPAR. GENERALI

Per i rappresentanti sindacali:

Per le R.S.U.:

CARTELLA SCIRPO - CISL

ROSA MARIA MARANO - CGIL

MIGLIO ANTONIO CANNIZZARO - UIL

VISTO il CCDI di parte economica 2019/2021 ;

VISTO il parere espresso dal revisore dei conti in merito al detto Contratto, prot. n. 12022 del 30.12.2019;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato C.C.D.I. di parte giuridica 2019/2021;

Letto confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

Il Presidente: Dott. Sebastiano Emanuele Furitano: 

RA.G. CATERINA TORICI - RES. UFF. FINANZIARIO 

ING. PIETRO CONOSCENTI - RESP. UFF. TECNICHE  
C.O.

GRUPPO, FRANCESCO IPPOLITO Resp. Area Aff. Generali e Personale Ippolito

Per i rappresentanti sindacali:

Per le R.S.U.:

CARMELA SCIARRO - CISL

ROSAMARIA TARANTO - CGIL

GIULIO ANTONIO CANNIZZARO - UIL















# **COMUNE DI LASCARI**

*Città Metropolitana di Palermo*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE**

***PARTE NORMATIVA***

**2019-2021**

Sottoscritto in data 30.12.2019

Handwritten signatures of the signatories, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

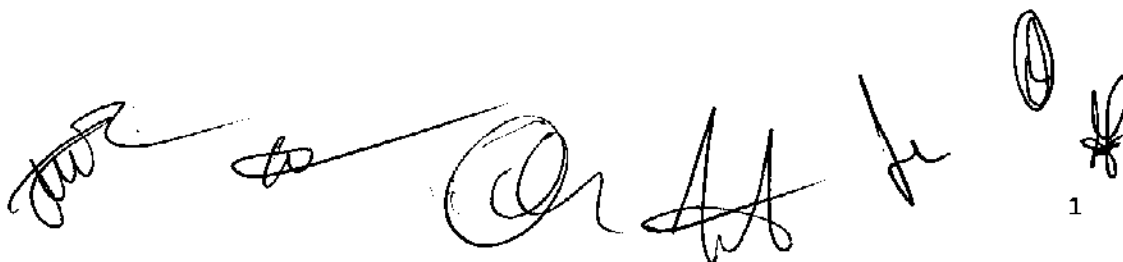
**Art. 1**  
*Campo di applicazione*

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

**Art. 2**

*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*

1. Il presente contratto concerne il periodo 2019-2021 (durata triennale) in relazione alla parte giuridico- normativa. 2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso le opportune modalità stabilite dall'Area Personale.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 6 e/o in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo 3 comma 6 CCNL 21.05.2018.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

  
1

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3

#### *Informazione*

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati; elementi conoscitivi; delibere di Giunta e consiglio; ordinanze sindacali e determinazioni dirigenziali e sindacali, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 4

#### *Confronto*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;



- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative; h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## Art. 5

### *Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016- 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016 2018 Funzioni Locali.
3. La delegazione di parte datoriale è costituita dal Segretario Comunale o da altri Dirigenti designati dall'amministrazione con funzioni di Presidente. Altresi in qualità di componenti da tutti i Responsabili di Settore.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 CCNL 2016 2018;
- b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno nell'area di vigilanza, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- f) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- j) l'elevazione del limite di cui all'art 24 comma 3 nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile; k) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- l) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



- m) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- o) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- r) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- s) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- t) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- u) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- v) il valore dell'indennità di funzione al personale inquadrato nelle categorie C e D non titolare di posizione organizzativa, nonché i criteri per la sua erogazione;
- w) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

## Art. 6

### *Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure*

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al precedente art. 6 comma 4, lett. a), devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Qualora non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 8, l'Ente può provvedere unilateralmente, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo in seguito alla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



## Art. 7

### *Clausole di raffreddamento e atti unilaterali*

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, in caso di mancato accordo, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

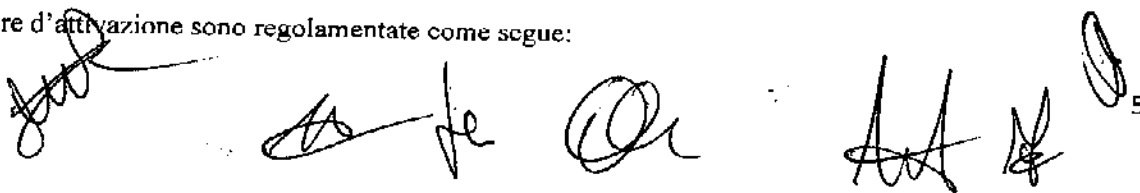
## Art. 8

### *Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali*

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile n. 1 dip.	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale n.1 dip	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale n. 1 dip.	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale n. 2 dip.	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. vigilanza struttura municipale; d. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete n. 2 dip.	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Centro Operativo Comunale (COC) tutti i dip. previsti nel COC	Assicurare la presenza di tutto il personale facente parte del COC in tutti i casi in cui detto ufficio deve essere attivato

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:



- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
  3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

## Art. 9

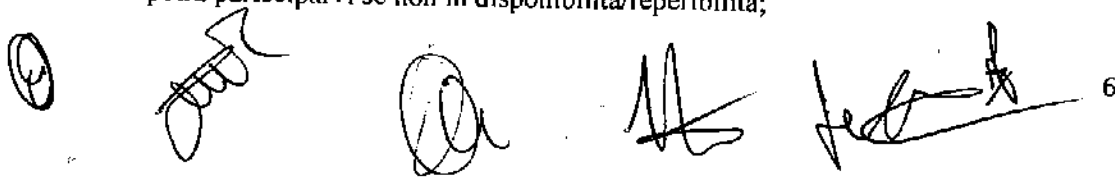
### *Diritti e libertà sindacali*

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS.;
- d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei 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, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;



6

- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### Art. 10

##### *Diritti e agibilità sindacali*

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### Art. 11

##### *Partecipazione dei lavoratori*

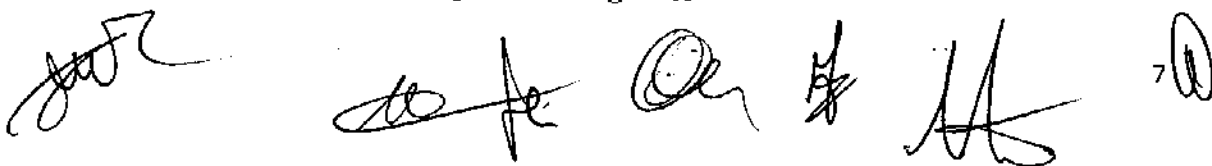
1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie: a) Innovazioni organizzative nel lavoro;  
b) Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;  
c) Promozione delle pari opportunità;  
d) Qualità dei servizi erogati;  
e) Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione, da parte dell'Amministrazione, delle proposte sindacali, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

### TITOLO III POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### Art. 12

##### *Area delle posizioni organizzative*



1. L'Ente può istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate a dipendenti classificati nella categoria D, ovvero, ricorrendone le condizioni, come specificato infra, alle categorie C, sulla base e per effetto di un incarico a termine secondo la vigente normativa.

### Art. 13

#### *Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative*

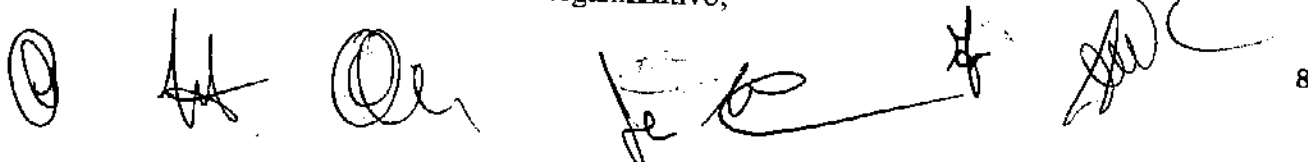
1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, ovvero per la gravosità dei carichi di lavoro afferenti al Settore di appartenenza e/o a quello da ricoprire ad interim tali da compromettere la funzionalità dei singoli Settori e la possibilità di conseguire gli obiettivi assegnati, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente periodo, per una sola volta, e, comunque, per un periodo massimo di 3 anni, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D compatibilmente con le risorse assunzionali dell'Ente e con le acclamate priorità in ordine all'assunzione del personale individuate nel fabbisogno del triennio di riferimento. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 CCNL 2016-2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

Nell'ipotesi di conferimento della posizione organizzativa a personale inquadrato nella cat. C, al dipendente spetta una retribuzione di posizione da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a) ad intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;



8

- b) a valutazione negativa dell'attività svolta;
- c) inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta, o dell'Assessore di riferimento;
- d) rotazione straordinaria in attuazione delle previsioni della normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- e) ragioni disciplinari, che comportino la sospensione dal servizio.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### Art. 14

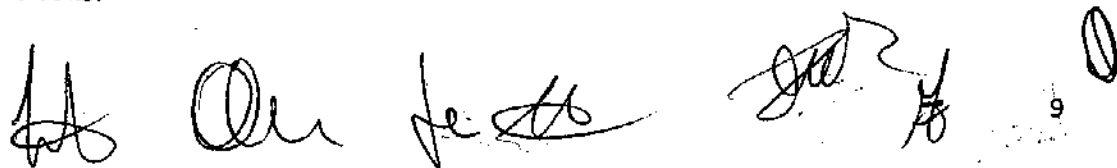
#### *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative*

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

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una percentuale, non inferiore al 15%, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. ogni anno stabilita con deliberazione di Giunta Municipale;
- Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
- La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:
  - - Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
  - - Valutazione tra il 60% e il 90%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
  - - Valutazione pari o superiore al 90% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
- L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:
  - Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di p.o. che hanno accesso al premio (quindi con valutazione superiore al 60%) determinando così il budget massimo individuale.
  - Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
  - Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo, da definire nell'atto di incarico ad interim, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

I parametri e le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are four distinct signatures: the first is a stylized 'H', the second is 'Or', the third is 'festo', and the fourth is a more complex signature. To the right of these signatures, there is a small circled number '9'.

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997; • i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante e, limitatamente a quelli soggetti a limiti di spesa, entro le somme stanziare nella parte variabile del fondo incentivante.

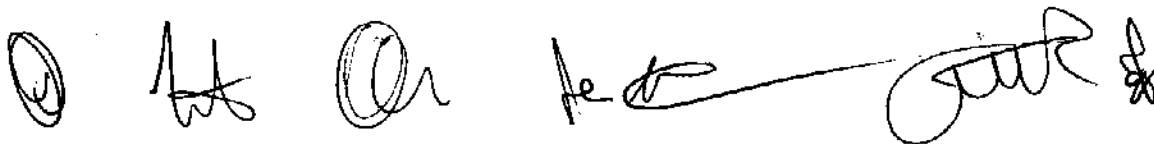
## **TITOLO IV COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO**

### ***Art. 15 Integrazione della parte variabile del fondo***

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

### ***Art. 16 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.



## TITOLO V

### CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

#### Art. 17

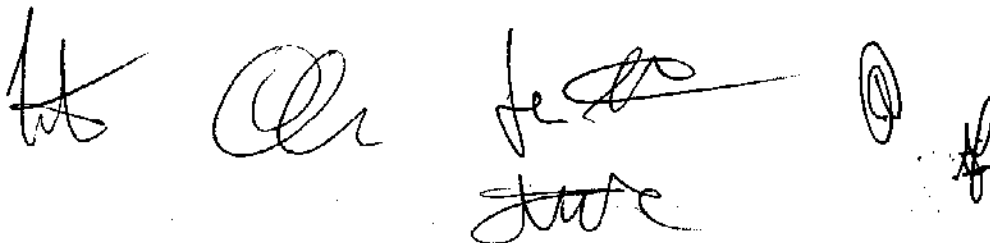
#### *Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd. produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

#### Art. 18

#### *Premio correlato alla performance*

1. La Performance Organizzativa concerne l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 70% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;
2. La Performance Individuale riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti posti in essere nell'esecuzione degli stessi, con riferimento anche agli obiettivi specifici assegnati all'Area di riferimento compresi i Comportamenti Professionali; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 30% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.
3. Tali percentuali possono essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance, fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore;
4. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.



## Art. 19

### *Criteria la ripartizione dei premi correlati alla performance*

1. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari a 6/10 secondo la vigente tabella in utilizzo presso il Comune di Lascari:

Per punteggi tra 6 e 7 si assegna il 30% del premio stabilito.

Per punteggi tra 7.1 e 8 si assegna il 50% del premio stabilito.

Per punteggi tra 8.1 e 9 si assegna il 70% del premio stabilito.

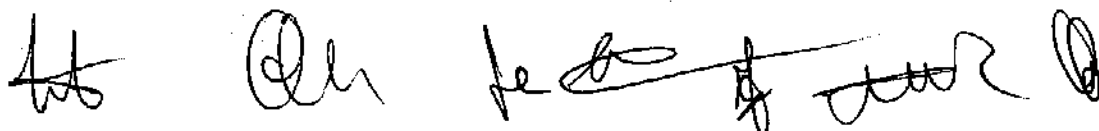
Per punteggi tra 9.1 e 10 si assegna il 100% del premio stabilito.

2. 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 12 mesi.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assunzione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, ecc.).
4. Nel caso di lavoro part-time la quota individuale non subisce variazioni rispetto alla quota per lavoro full-time.
5. Assenze dal servizio: spetta al responsabile dell'Area stabilire se l'assenza dal servizio del dipendente non abbia recato pregiudizio al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
6. Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra gli stessi dipendenti valutati positivamente e in proporzione al premio spettante in base alla valutazione.

## Art. 20

### *Differenziazione del premio individuale*

1. I compensi legati alla performance individuale, di cui ai precedenti articoli, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30%, arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi, (ai sensi dell'art. 69 del vigente CCNL), a condizione che la valutazione risulti superiore al punteggio di 9.3. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 19. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.





## CAPO IV

### LE ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 21

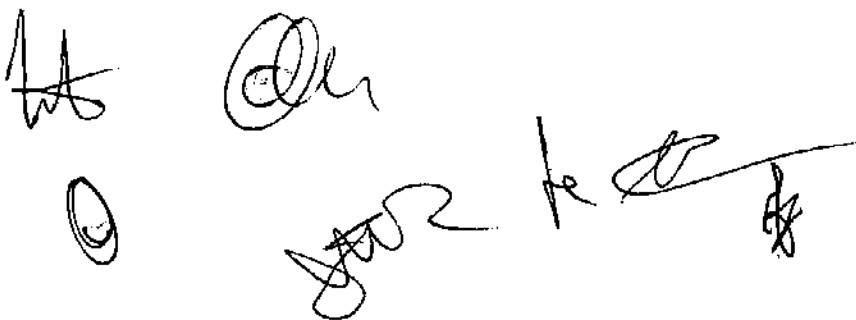
#### *Indennità per le condizioni di lavoro*

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, € 2,98 per le attività disagiate, € 1,15 euro per quelle rischiose, € 1,55 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano importi non inferiori a 2.000,00 e fino a 50.000,00.
3. Per attività disagiate si intendono quelle che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
5. Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile;
6. Danno titolo alla corrispondente indennità di rischio le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati
  - d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
  - e. Ad attività con impiego di macchine complesse;
  - f. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
  - g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico;
  - i. Conduzione cucina;
7. L'indennità di maneggio valori si riconosce ai titolari del servizio economato.
8. I Responsabili di Settore attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 22

*Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di un Servizio e/o il coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro di squadre o di operai, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo, che possano anche richiedere competenze ulteriori rispetto a quelle normalmente richieste per la categoria;
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, ivi compresa la mera responsabilità di procedimento, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
3. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, fino ad una misura massima di euro 3.000,00;
4. Per la erogazione di questi compensi i Responsabili di Settore, qualora la Giunta Comunale destini tali risorse, individuano i dipendenti con un atto formale, entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità è fatto con provvedimento del Responsabili di Settore e comunicato al Servizio Personale;
5. Le risorse eventualmente destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dai Responsabili di Servizio in conferenza con il Segretario Comunale tra le varie Arce in relazione ai seguenti fattori:
  - a) complessità delle mansioni svolte che superino le ordinarie mansioni della categoria giuridica e dell'inquadramento di riferimento;
  - b) varietà dei procedimenti;
  - c) grado di autonomia del singolo Servizio o del singolo gruppo di lavoro;
6. La misura della retribuzione per le specifiche responsabilità sarà determinata nei limiti di quanto disposto dal vigente CCNL;
7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate;
8. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore circa l'effettivo svolgimento dell'attività.



### Art. 23

#### *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 *quinquies* comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile di Settore, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies* co. 2.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nei diversi Settori di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
3. Il compenso è assegnato nella misura massima di euro 350,00 annui.
4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area.

### Art. 24

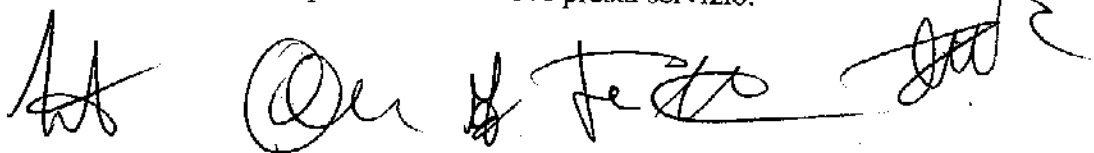
#### *Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Imu e Tari.*

1. Fermo restando quanto disciplinato dal precedente art. 18 co. 3 del presente contratto, al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative alla riscossione *Imu e Tari*, ai sensi dell'art. 1 co. 1091 L. 145/2018 (finanziaria 2019) è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività, fermi restando gli obblighi relativi alla copertura dei costi finanziati dai singoli tributi.
2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile di Settore, cui spetta 1/2 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i Responsabili di procedimento del singolo tributo cui spetta il restante 1/2.

### Art. 25

#### *Servizio buoni Pasto*

1. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a otto ore di servizio. Il buono pasto è, altresì, corrisposto in caso di servizio in orario pomeridiano che si conclude in orario serale e che comprende la fascia oraria che va dalle ore 20.00 alle ore 21.30, ovvero nei casi in cui il servizio si protragga la sera oltre il normale orario lavorativo.
2. Il personale in posizione di comando o distacco che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.



3. Il valore nominale del buono pasto è fissato con deliberazione di G.M. previa contrattazione con le parti sindacali.

#### Art. 26

#### *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

#### Art. 27

#### *Integrazione della disciplina per la reperibilità*

1. Per i servizi demografici, ed in particolare per il rilascio del certificato di morte, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 10 con specifico accordo della durata massima di un anno.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.



#### TITOLO V

#### SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE



## Art. 28

### *Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato*

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

## Art. 29

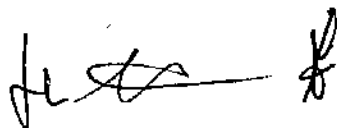
### *Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

## Art. 30

### *Indennità di servizio esterno*

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, da determinare successivamente con opportuno atto di indirizzo.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016-2018;



- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

## CAPO VI

### LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Art. 31 *Le progressioni orizzontali*

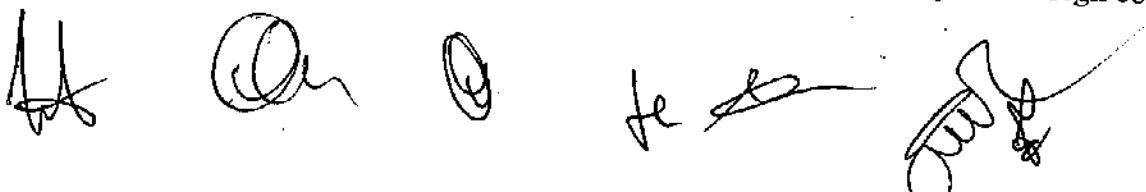
1. Le progressioni orizzontali (chiamate anche economiche) sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 30%. Il Comune adoterà apposito regolamento per disciplinare quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo.

2. Le progressioni orizzontali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente; la loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione.

Esse sono disciplinate da un specifico regolamento comunale che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio, di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente;
- essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto fino ad un massimo di 100 all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
- la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti due criteri:
  - a) la valutazione del personale del biennio precedente, che determina un punteggio massimo di 85. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate negli ultimi tre anni oggetto di valutazione;
  - b) gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali, a titolo esemplificativo, il superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo del 15 punti, in ragione di 5 punti per ogni attestato acquisito.

A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi



e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

## CAPO VII

### LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 32

##### *Orario di lavoro*

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi per cui è prevista un'articolazione diversa, superiore a cinque giorni, in ragione delle competenze e delle esigenze afferenti il singolo servizio e segnatamente:
  - Polizia Municipale;
  - Servizio Cimiteriale (escluso il personale amministrativo);
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Per la realizzazione dei criteri previsti dall'art. 22 CCNL Funzioni Locali (ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni), possono essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - a) flessibilità dell'orario in entrata: è consentita la possibilità di anticipare o posticipare fino ad un massimo di 30 minuti l'orario di ingresso secondo le modalità stabilite dal successivo art. 36;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dello specifico regolamento;
  - c) orario multiperiodale (o plurisettimanale): consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

#### Art. 33

##### **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.**



1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, tranne i casi contemplati dalla legge..
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
  - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione  
(settimana, mese o anno);
  - c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Per i dipendenti con rapporto di lavoro al di sotto delle 24 ore settimanali è previsto il rapporto di lavoro di tipo misto articolato su tre o quattro giorni, questi ultimi individuati dal Responsabile di Settore sulla base delle esigenze organizzative.

Restano salve diverse disposizioni dei Responsabili di Settore o del Segretario Comunale legate a contingenti esigenze di servizio.

#### **Art. 34**

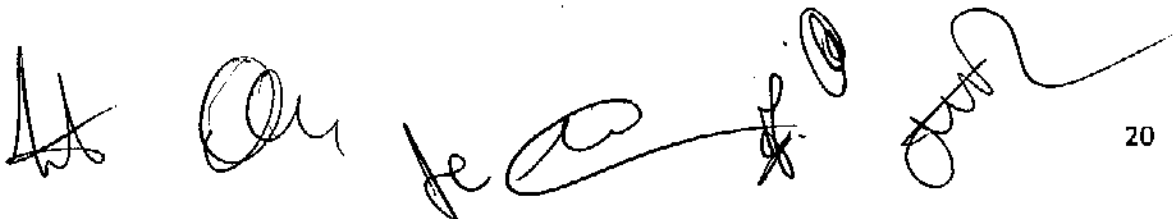
##### ***Turnazioni orarie***

1. Il personale in turnazione oraria deve essere informato entro il mese antecedente a quello in cui è programmata la turnazione.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 CCNL 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

#### **Art. 35**

##### ***Orario multiperiodale***

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.
2. In esecuzione dell'art. 7 comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018, le parti concordano nell'innalzamento del predetto limite di 13 settimane a 26 settimane.





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, di concerto tra il Responsabile P.O. e il lavoratore.

### Art. 36

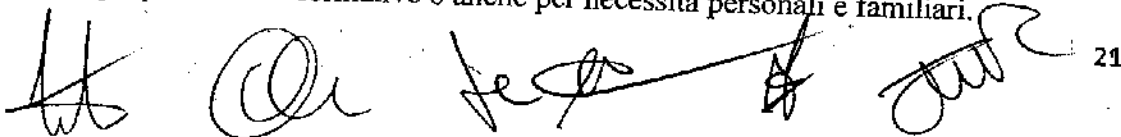
#### *Orario di lavoro flessibile*

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare fino ad un massimo di 30 minuti l'orario di ingresso e di anticipare o posticipare fino ad un massimo di 30 minuti l'orario di uscita.
2. Il debito orario, dovrà essere recuperato entro il mese corrente e solo per ragioni indipendenti dalla volontà dal lavoratore, entro il mese successivo e nel giorno della settimana che sarà individuato dal Responsabile dell'Area.
3. Il mancato recupero entro il termine sopra prescritto comporterà una proporzionale decurtazione, ove costituita, dalla banca delle ore di cui all'articolo seguente. In caso di mancata costituzione della banca ore ovvero del raggiungimento del relativo limite, il mancato recupero del debito orario determinerà la proporzionale decurtazione della retribuzione con giusto preavviso.
4. Il debito orario non recuperato, oltre a causare la decurtazione dallo stipendio, sarà considerato assenza ingiustificata per l'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti disciplinari.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

### Art. 37

#### *Banca delle ore*

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.



4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### **Art. 38**

##### ***Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono***

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. Al dipendente che ne abbia fatto formale richiesta, l'ente assicura la fruizione di un periodo di ferie pari a due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre, previa comunicazione del piano ferie al proprio Responsabile entro il 15 maggio di ciascun anno per il periodo di fruizione dal 1° giugno al 31 luglio ed entro il 10 luglio per il periodo di fruizione dal 1° agosto al 30 settembre.
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
4. Non è consentita la comunicazione telefonica delle ferie, salvo i casi opportunamente motivati e documentati. In caso contrario sarà considerata assenza ingiustificata.

#### **Art. 39**

##### ***Festività infrasettimanali***

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

#### **Art. 40**

##### ***Ferie e riposi solidali***

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:



- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 CCNL 21.05.2018. presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### Art. 41

#### *Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi*

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare come prevede il CCNL con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre consecutivi per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
- 18 ore per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL Funzioni Locali);
- tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore fino al massimo del 50% dell'orario giornaliero di lavoro, nel limite massimo di 18 ore mensili. In tal caso è richiesta al dipendente una programmazione mensile dei giorni in


cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso (art. 33 commi 1, 2 e 3 CCNL Funzioni Locali);

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000. In tal caso, il dipendente che fruisce dei permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso (art. 33 commi 4 e 5 CCNL Funzioni Locali);
- il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. In tal caso, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile dell'Area di appartenenza; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione (art. 33-bis CCNL Funzioni Locali);
- ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e

per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con l'utilizzo, nella medesima giornata, di altri permessi previsti dalla legge e dalla CCNL. Il permesso è pari alle ore documentate e, quindi, vige l'obbligo di rientro nel caso la giornata lavorativa non sia terminata.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, la relativa assenza è imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata. In caso di terapia o visita svolta presso struttura pubblica è sufficiente autocertificazione.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e



fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la cireostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo di reperibilità alla visita fiscale;

- i dipendenti che, in occasioni di consultazioni elettorali, svolgono funzioni di rappresentanti di seggio, scrutinatori, segretari e presidenti di seggio, dovranno fruire del riposo compensativo spettante con immediatezza cioè subito dopo le operazioni di seggio, salvo comprovate esigenze attestate dal Responsabile del Settore;
- ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. I permessi sono concessi unicamente per la partecipazione ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio di cui all'art. 45 comma 4 CCNL Funzioni Locali 2016- 2018. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali;
- ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione dei congedi, i lavoratori interessati, in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

#### Art. 42


#### *Chiusura edifici pubblici*

1. In previsione di eventi calamitosi e/o bollettini della Protezione civile di allerta "arancione" o "rossa" che obbligano i Sindaci, in base alle direttive delle Autorità preposte, a chiudere con Ordinanza Sindacale le scuole e/o altri edifici pubblici, limitando gli spostamenti, i dipendenti non dovranno recuperare la giornata lavorativa.

#### Art. 43

#### *Congedi per le donne vittime di violenza*

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

 25 

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016-2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 CCNL 2016-2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

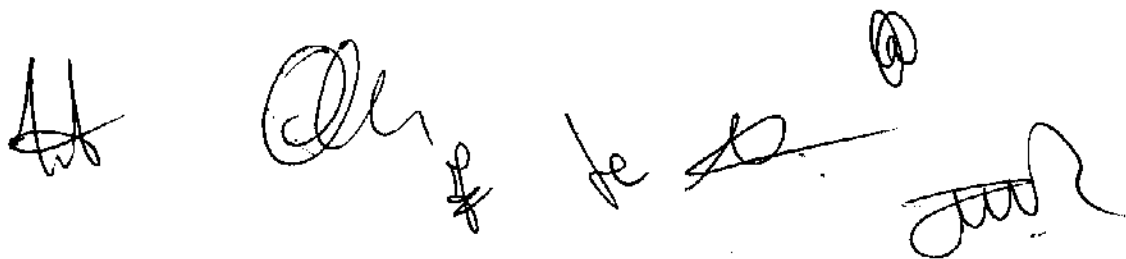
**Art. 44 Unioni  
civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

**Art. 45**

***Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni***

1. Per quanto concerne tale tematica si rimanda al "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" approvato con delibera di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.



*Destinatari e processi della formazione*

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione, organizzate dall'amministrazione o anche da soggetti esterni abilitati, è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro, fatta salva l'ipotesi in cui il corso di formazione preveda, per la natura delle tematiche trattate, un coinvolgimento globale del personale comunale. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. In sede di confronto:
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge e nei limiti comunque delle risorse disponibili e della capacità di spesa dell'ente. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi





derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## TITOLO VIII

### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

#### Art. 47

#### *Rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. La percentuale dei rapporti a tempo parziale, anche in relazione ai soggetti stabilizzati ai sensi del combinato disposto dell'art 20 co. 1 D.lgs. 75/2017 come richiamato dall'art. 22 co. 3 L.R. 1/2019, art. 27 L.R. 3/2016, art. 26 L.R. 8/2018, è elevato al 100% dei posti in dotazione organica, nell'esercizio della facoltà riconosciuta dall'ARAN in applicazione dell'art 7 co. 4 lett. n) CCNL 2016/2018 .
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 1 l del CCNL 2016-2018 oppure nega la stessa qualora:
  - a) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - b) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

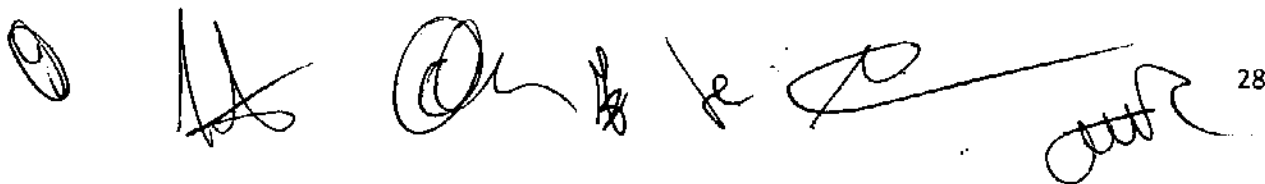
## TITOLO IX

### TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 48

#### *Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione*

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del



28

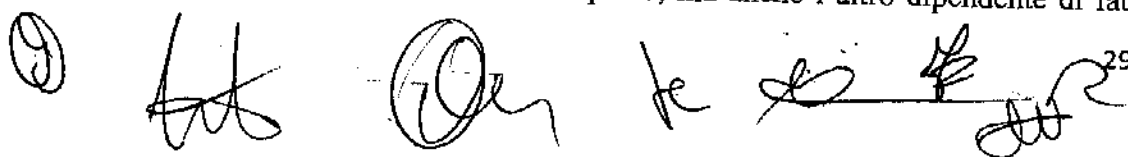


personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

#### Art. 49

#### *Contratto di lavoro a tempo determinato*

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d. lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine: a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare; b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto



sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima 59 di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.
12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001.
14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2015.

#### **Art. 50 *Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato***

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:
  - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28, comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
  - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 37 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 37, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il

trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 37;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31 comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi: - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32; - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31, comma 1 lettera a); - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35; - permessi per lutto di cui, all'art. 31, comma 1 lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

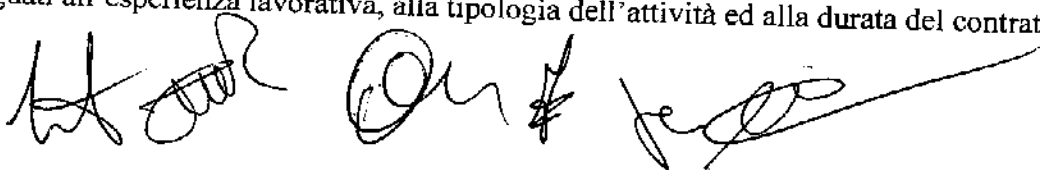
2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 del precedente articolo 54 e comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.



7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

## TITOLO X NORME FINALI

### Art. 51

#### *Norme finali*

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

IL PRESIDENTE SEGRETARIO COMUNALE  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Sebastiano Emanuele Furitano

IL RESP. SERVIZIO FINANZIARIO

IL RESP. U.T.P.

IL RESP. AFFARI GENERALI E PERS. Francesco Foddis

RSU CGIL

RSU UIL

CISL (RSU)

Antonio Rossetti

Comune Nuovo Autunno

Simp. Inglese

te [signature] [signature] [signature]