



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2018 - 2020**

In data 10/12/2018 alle ore 16.00 presso la residenza municipale del Comune di Casale Marittimo, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente - Dott. Carminitana Salvatore - Segretario comunale - Presente
P [X] A []

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Antoni Sonia	P [x] A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A [x]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [] A [x]
R.S.U. Aziendale		Dani Mauro	P [x] A []

Al termine della riunione le parti concordano di sottoscrivere il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2018-2020, in data successiva da stabilire fra le parti, dopo l'atto di autorizzazione alla firma, da parte della Giunta Comunale al Presidente della Delegazione trattante di parte Pubblica.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Dott. Carminitana Salvatore

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. CGIL - FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale -



Sonia Antoni

Dani Mauro



INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 5 - Fondo per la formazione del personale dipendente.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 6 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Strumenti di premialità	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
CAPO III – Progressione economica orizzontale	9
Art. 9 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	10
Art. 10 – Principi generali.....	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	14
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	15
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	15
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	16
Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	16
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	17
Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	17
Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	17
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	18
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	18
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	18
Art. 19- Reperibilità.....	18
Art. 20 – Turnazioni.....	18
Art. 21 – Lavoro straordinario.....	19
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale	19
CAPO II – Discipline Particolari	20
Art. 23 – Personale comandato o distaccato	20
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	20
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	20
Art. 26 – Lavoro somministrato	20
Art. 27- Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	20
CAPO III – Welfare integrativo.....	22
Articolo 28 - Le attività del “welfare integrativo”	22
CAPO IV – Disposizioni Finali	23
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	23





COMUNE DI CASALE MARITTIMO (Pisa)
Via del Castello, 133 . 0586/653411 fax 0586/653444

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche	23
Art. 31 – Clausola Finale.....	23





TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge. L'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 21.08.2017;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza triennale dalla data di stipula;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro 90 gg. dall'approvazione del bilancio di ciascun anno;





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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano entro 10 gg. dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 gg. dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Fondo per la formazione del personale dipendente

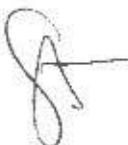

1. Questo fondo è destinato allo sviluppo formativo del personale dipendente, con esclusione di qualsiasi altra figura (diversamente assunta) presente nell'Ente;
2. Alla formazione viene annualmente destinata una somma individuata secondo le disposizioni contrattuali e di leggi vigenti.
3. Il fondo contrattuale per la formazione viene utilizzato per corsi di formazione organizzate dall'Ente, o gestiti in forma associata e per le giornate di studio organizzate all'esterno dell'Ente e autorizzate dal Segretario Comunale.
4. Nel corso dell'arco di vigenza contrattuale, tutti i lavoratori dell'Ente dovranno avere pari opportunità di frequenza ai corsi formativi.





COMUNE DI CASALE MARITTIMO (Pisa)
Via del Castello, 133 . 0586/653411 fax 0586/653444

5. Le parti riconoscono la qualità e l'esperienza dei lavoratori acquisite dall'interno e convengono di utilizzare, come docenti, anche in forma integrata, professionalità presenti nell'ente, per quanto possibile.
6. Le Aree dell'Ente dovranno comunicare al Segretario Comunale le necessità formative, che dovranno essere previste per tutto il personale.
7. I corsi di formazione dovranno svolgersi preferibilmente in orario di lavoro. A tal fine, le ore impiegate per corsi formativi al di fuori dell'orario di lavoro potranno essere recuperate.
8. Tutto il personale interessato dovrà avere l'opportunità di partecipare e la possibilità di recuperare i corsi non frequentati per motivi di salute, assenze dovute a infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità e congedi previsti dalla Legge n° 153/2000, purché ciò non comporti un aggravio di costi per l'Amministrazione.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (30% della parte variabile);
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



COMUNE DI CASALE MARITTIMO (Pisa)
Via del Castello, 133 . 0586/653411 fax 0586/653444

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.





CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.
10. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dal 01/01/2019 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, rischio e maneggio valori di cui agli artt. 11, 12 e 13 del CCNL 24.01.2004.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente tutte e due le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.





3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.
4. A partire dall'anno 2019 il Segretario Comunale dovrà individuare gli Agenti contabili beneficiari dell'indennità di maneggio valori.

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità di cui trattasi è corrisposta al seguente personale: personale operaio.

3.B. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

Economo comunale;

Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Segretario Comunale, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

2. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - a) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.





La conferenza dei responsabili di Area coordinata dal Segretario Comunale individua le possibili attribuzioni di responsabilità in base alle risorse disponibili e all'attribuzione dei punteggi:

Al fine di escludere in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte delle PO che abbiano un impatto economico sul fondo, qualsiasi modifica deve essere oggetto di contrattazione

2. I criteri ai quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento per l'attribuzione sono i seguenti:
L'importo massimo da corrispondere al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O. è di € 2.000,00 (duemila/00) (ex articolo 7 CCNL 09.05.2006) e viene così riconosciuta:
- a) in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
 - b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

15 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
45 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegnano i punti massimi sotto riportati:

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - MAX 15 PUNTI
15	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi
5	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - MAX 40 PUNTI
Sino a 40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è

Handwritten mark

Handwritten signature and stamp

Handwritten signature



necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Sino a 30

Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)

Sino a 20

Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti

Sino a 45

LIVELLO DI AUTONOMIA - MAX 45 PUNTI

Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.





Sino a 30

Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

Sino a 20

Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di riferimento.

L'indennità spettante si calcola secondo la seguente formula:

$$\text{Indennità spettante} = 2000 \times \frac{\text{punteggio attribuito}}{100}$$

2. L'importo dell'indennità, fino ad un massimo di € 2.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
1. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
1. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente.



14



CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNI. 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

4. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
1. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'Area competente;
1. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.





CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale avverrà sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente;
1. La maggiorazione di cui all'art.69 c.2 è stabilita nella misura del 30% (valore minimo) del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata, per ogni Arca, fino ad un massimo del 30% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.
1. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione massima. Qualora, all'interno della stessa Area vi sia un numero di dipendenti in possesso di detto requisito superiore al 30% si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - media delle valutazioni conseguite nei 2 anni precedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - il più anziano di servizio presso l'Ente.





CAPO VII – Sezione polizia locale

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

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

0. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

0. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
0. Ai sensi della lettera b) dell'art.56 *quater* CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada possono essere destinate a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72 del CCNL;
4. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL può essere prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. L'eventuale importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta previo confronto con le Organizzazioni sindacali.





TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

0. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8. del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
0. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - a) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - a) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - a) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 19- Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente per la Farmacia comunale;
1. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL pari a €. 10,33 per ogni 12 ore di servizio prestato;
1. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
1. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni 12 ore di servizio prestato.

Art. 20 - Turnazioni





COMUNE DI CASALE MARITTIMO (Pisa)
Via del Castello, 133 . 0586/653411 fax 0586/653444

0. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che non sono previste turnazioni per questo ente.

Art. 21 – Lavoro straordinario

3. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'ente comunica alle OO.SS e RSU l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario;
3. L'Ente provvede alla suddivisione ed attribuzione delle risorse ad ogni Area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici dandone comunicazione alle OO.SS e RSU;
3. L'Ente si impegna a fornire la situazione relativa all'utilizzo del fondo suddiviso per settori, indicando la somma liquidata a ciascun Area.
3. Inoltre le parti, se necessario, si incontrano per verificare eventuali cause che hanno reso necessario il maggiore utilizzo del fondo così da individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile dell'Area;
3. In sede di consuntivo eventuali risparmi sul fondo sono utilizzati per l'incremento del fondo salario accessorio;
3. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario per ogni dipendente.
3. Alle risorse di cui al presente articolo si aggiungono quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, ed in particolare per compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione di consultazioni elettorali o quello per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili;
3. Per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato si applica quanto previsto dall'art.56 ter del CCNL 2016/2018.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

0. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.



[Handwritten signatures]



CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 26 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione





COMUNE DI CASALE MARITTIMO (Pisa)
Via del Castello, 133 . 0586/653411 fax 0586/653444

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.





CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 28 - Le attività del "welfare integrativo"

- I. In applicazione dell'art. 72 del CCNL, le parti concordano che qualora vengano reperite le necessarie risorse si prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti rivolta a:
- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.





CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

0. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti concordano di approvare le seguenti linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- L'Amministrazione si impegna a garantire al RLS l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 Dlgs 81/2008;
 - Coinvolgimento del RLS e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la risoluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature ed impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di condizioni lavoro;
 - Coinvolgimento e formazione del RLS e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi;
 - Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 Dlgs 81/2008.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

0. Le parti si accordano di valutare eventuali linee di indirizzo sulle innovazioni tecnologiche e in applicazione delle normative vigenti.

Art. 31 – Clausola Finale

1. Il presente accordo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Le risorse destinate alle progressioni economiche saranno ripartite in proporzione alle categorie professionali dei dipendenti in base all'incidenza percentuale delle diverse categorie tenuto conto del numero complessivo dei dipendenti.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo l'accordo tra le parti, qualora si decida di stanziare risorse economiche per l'istituto delle progressioni economiche, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutte le Arce) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 70** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
Primo anno del triennio: peso 20 punti;
Secondo anno del triennio: peso 20 punti;
Terzo anno del triennio: peso 30 punti¹.
 - b. **Punti 30**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 3 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
5. A parità di punteggio prevarrà in via prioritaria il dipendente che avrà, in ordine:
 - a. La maggiore anzianità di servizio di ruolo nella P.A.;
 - b. La maggiore anzianità anagrafica.
6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
7. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato l'accordo relativo all'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
8. Le graduatorie, distinte per categoria, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 20 punti; 2016 = 20; 2017 = 30 punti.



10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria².
13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

Letto, firmato e sottoscritto

Casale Marittimo (Pi), 19/12/2018

Per la Delegazione di parte Pubblica - Presidente **Dr. Carminitana Salvatore**

Per la Delegazione Sindacale - OO.SS. CGIL - FP **Antoni Sonia**



R.S.U. Aziendale **Dani Mauro**

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.