

Copia



## **COMUNE DI BOSCONERO**

*Regione Piemonte  
Provincia di Torino*

### ***Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 107 /2019***

#### **OGGETTO:**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019-2021 E CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciotto** del mese di **dicembre** alle ore **tedici** e minuti **zero** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Presente</b>
1. FORNERIS Paola - Sindaco	Sì
2. AZZOLINI Elena Martina - Vice Sindaco	Sì
3. FERRO Renato - Assessore	Sì
4. PEILA Ilario Piercarlo - Assessore	Sì
5. CASTELLINO Martina - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 5
	Totale Assenti: 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signora **CARRERA Dott.ssa Daniela** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signora **FORNERIS Paola - Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019-2021 E CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamate le seguenti deliberazioni della Giunta comunale:

- n. 86 in data 28/11/2012, con la quale si costituiva la delegazione trattante di parte pubblica, individuando nel Segretario comunale *pro tempore* il suo Presidente;
- n. 84 in data 28/11/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si costituiva il “fondo”, di cui all’art. 67 del CCNL in data 21/05/2018;

Visto il verbale di delegazione trattante in data 28/11/2019, da cui è scaturita l’ipotesi di accordo decentrato 2019 per la parte economica, nonché la preintesa relativa alla parte normativa per il periodo 2019-2021;

Vista la relazione illustrativa tecnico-finanziaria, sottoscritta in data odierna dal Segretario comunale, anche in funzione di Responsabile dei Servizi Finanziari;

Visto l’art. 5 comma 3 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999, il quale prevede che l’organo di revisione controlli la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e ne certifichi i relativi costi;

Visto anche l’art. 40bis del decr. leg.vo n. 165/2001, così come modificato dall’art. 55 del decr. leg.vo n. 150/2009, che assegna all’organo di revisione dei conti il controllo anche sul rispetto delle norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Ritenuto di poter autorizzare il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 – parte economica, subordinatamente al parere favorevole del Revisore dei Conti, nonché l’accordo triennale 2019-2021 relativo alla parte normativa;

Visto:

- il decr. leg.vo n. 267/2000 e s.m.i.;
- il decr. leg.vo n. 165/2001 e s.m.i.;
- i vigenti CCNL e gli accordi decentrati relativi al periodo 2000-2012, nelle parti in cui risultano ancora applicabili;

Considerato che in merito all'adozione del presente provvedimento sono stati acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Finanziario:

- in ordine alla regolarità contabile

favorevole del Responsabile del Servizio Amministrativo:

- in ordine alla regolarità tecnica

resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – Tuel, come modificato dall'art. 3, comma 2, lett. b) del D.L. 174 del 10.10.2012

Con voti unanimi, favorevoli, espressi mediante alzata di mano;

### **DELIBERA**

1. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Segretario comunale, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 – Parte economica, nonché il Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2019-2020-2021 nei testi risultanti dalla delegazione trattante tenutasi in data 28/11/2019, che, allegati alla presente, ne formano parte integrante e sostanziale, subordinatamente all'espressione di parere favorevole da parte del Revisore unico;
2. di dare atto che le spese derivanti dall'adozione del presente atto trovano copertura nel Bilancio di Previsione 2019 - conto gestione competenza – codifica 1 01 11 101;
3. di dichiarare, previa apposita e distinta votazione, la presente deliberazione, per volontà unanime del collegio, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

F.to : FORNERIS Paola

Il Segretario Comunale

F.to : CARRERA Dott.ssa Daniela

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

- È stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale il giorno \_\_\_\_\_  
Per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.Lgs n. 267/2000);
- È stata trasmessa in data \_\_\_\_\_, ai Capigruppo Consiliari (art. 125, comma 1, D.Lgs n. 267/2000);

Bosconero, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
F.to : **CARRERA Dott.ssa Daniela**

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

**DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA \_\_\_\_\_**

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale  
F.to : CARRERA Dott.ssa Daniela

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Bosconero, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale





# COMUNE DI BOSCONERO

Provincia di Torino

Piazza Martiri della Libertà n. 1  
Telefono 011 9889616 - 011 9889372 - Fax 011 9886148  
e-mail: bosconero@cert.ruparpiemonte.it  
C.F.: 85501230016 - P.IVA: 03637370010

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (Parte normativa)

Anni 2019 – 2020 - 2021

PREINTESA

28/11/2019

*M...*

*h DC*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI

### Art. 1 - Norme preliminari

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.
3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
  - a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
  - d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 40 commi 1 e 3-bis e art. 65 D. Lgs. 165/2001);
  - e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).
4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
5. La procedura per la stipula si articola con le modalità previste dall'art. 40-bis D. Lgs. 165/2001.

### Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

6. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
7. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula definitiva del presente. Dall'anno 2019 si applicano le modalità contrattate dal presente contratto integrativo.
8. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
9. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.



10. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
11. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.  
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

**Art. 4 - Forme 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	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	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.  N. 1 DIPENDENTE
Servizio di polizia municipale	Da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria; b) attività antinfortunistica e di pronto intervento; c) attività della centrale operativa; d) vigilanza casa municipale.  N. 1 DIPENDENTE

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 darne 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. 5 - Diritti e agibilità 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, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
  - 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; preferibilmente 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. 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;
  - d. 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.
3. La R.S.U. ha il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, e ad utilizzare la strumentazione informatica dell'Amministrazione per lo svolgimento delle attività sindacali.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, 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. 6 - 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:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.



## TITOLO III – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 7 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in n. 180 ore, ai sensi art. 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999. Tale limite è elevato a n. 200 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
3. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verrà utilizzato per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Il fondo può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.
7. Il tempo minimo di lavoro straordinario retribuibile è di 15 minuti. Fino a 14 minuti si considera minutaggio da recuperare.
8. Le ore lavorate al sabato per l'apertura al pubblico degli uffici devono essere recuperate il venerdì pomeriggio della stessa settimana. In caso di ragioni di servizio, che impediscano il recupero, si riconosce lo straordinario.

### Art. 8 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.
2. Alla data odierna non è prevista l'applicazione della turnazione in alcun servizio.

### Art. 9 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Alla data odierna non è prevista l'applicazione di tale istituto.

### Art. 10 - Servizi festivi

1. I servizi festivi danno diritto alla maggiorazione ed al recupero compensativo così come previsto dall'art. 24 del CCNL 14.9.2000 e art. 14 CCNL 5.10.2001.
2. Il riposo compensativo per l'attività prestata in giorno festivo ha la durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.
3. L'Amministrazione Comunale predispone all'inizio dell'anno un programma indicativo delle giornate festive per le quali è richiesta la prestazione lavorativa, dandone informazione alle OO.SS. e RSU.



**Art. 11 - Pausa pranzo – Servizio mensa (art. 46 del CCNL 14.9.2000)**

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
2. L'Amministrazione prevede il servizio mensa in favore del personale dipendente nell'ambito dell'appalto del servizio di refezione scolastica o, in mancanza di esso, servizi alternativi; i dipendenti sono tenuti alla compartecipazione della spesa del singolo pasto nella misura di un terzo, mentre i restanti due terzi restano a carico del Comune.

**Art. 12 - Telelavoro e smart working.**

1. L'ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro e smart working con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70 e D. Lgs. 75/2017.

**Art. 13 - Criteri relativi alla formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

**Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino ad un massimo del 10% e cioè fino al 35%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

**Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti in conformità alle specifiche disposizioni di servizio.



2. In particolari situazioni personali, sociali o familiari, su richiesta del dipendente, possono essere concesse forme ulteriori di flessibilità compatibilmente con le esigenze del servizio, con atto del Responsabile del Servizio, in conformità all'art. 27 comma 4 CCNL.
3. In via generale, la flessibilità in entrata e/o uscita è pari a 30 minuti rispetto all'orario di lavoro.
4. Per quanto riguarda il personale tenuto al lavoro su turni, la flessibilità in entrata è pari a 10 minuti.
5. Al personale part time è riconosciuta una flessibilità in entrata di 15 minuti.
6. Il dipendente dovrà comunque garantire la compresenza in servizio negli orari di apertura degli uffici al pubblico.
7. La flessibilità si recupera in giornata, altrimenti occorre applicare altri istituti contrattuali.

#### **Art. 16 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

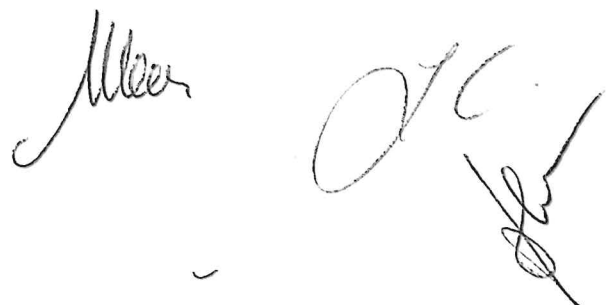
1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

#### **Art. 17 - Disciplina sperimentale delle ferie fruibili a ore**

1. Il Comune di Bosconero riconosce la possibilità di utilizzare ad ore o frazioni di ora -con un minimo di 30 minuti- i n. 4 giorni annui corrispondenti alle festività soppresse, secondo le modalità previste dall'art. 29 del CCNL 21/05/2018.
2. Convenzionalmente, un giorno equivale a 7 ore e 12 minuti, da riparametrare in modo proporzionale per i part time.
3. Tale scelta opererà in via sperimentale nell'anno 2020 e verrà implicitamente rinnovata, salvo revisione.

#### **Art. 18 - Eccedenza di Personale**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.



## TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE

### Art. 19 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano che:
  - a. la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
  - b. le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
  - c. la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

### Art. 20 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Le risorse destinate alla produttività, sono rideterminate in fase di liquidazione al fine di garantire prioritariamente il pagamento degli altri istituti contrattuali. Nelle risorse destinate alla produttività confluiscono gli eventuali risparmi degli altri istituti ad eccezione di quelli con finanziamento vincolato (messi notificatori, ISTAT, recupero evasione ICI, incentivi per le funzioni tecniche, progetti speciali, ecc.).

### Art. 21 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa, non inferiore al 30% della parte disponibile del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. La percentuale viene contrattata annualmente tra le parti.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione.
4. La valutazione avviene con le modalità previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. Una valutazione inferiore al 65% del punteggio massimo assegnabile corrisponde ad una valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.

#### **Art. 22 - Premi correlati alla performance**

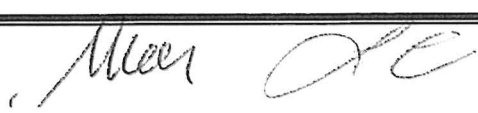
1. I premi destinati alla performance organizzativa ed individuale devono essere correlati all'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione del merito e dell'impegno individuale.
2. L'erogazione del premio di produttività è subordinata alla valutazione che il Responsabile di Settore effettuerà sia sul raggiungimento degli obiettivi, attraverso l'attuazione di progetti, sia sul comportamento individuale, secondo la metodologia di valutazione adottata dall'Ente, previa notifica agli interessati.
3. Gli obiettivi e progetti sono definiti annualmente nel P.E.G.; possono riferirsi al mantenimento delle funzionalità dei servizi e dei risultati già ottenuti in passato, al loro sviluppo ed ampliamento ovvero alla ricerca di nuove forme di servizio ed organizzative che rispondano in modo innovativo alla domanda dell'utenza interna ed esterna.
4. I Responsabili di Settore comunicheranno a tutto il personale del Settore di competenza, in forma scritta, gli obiettivi/progetti che potranno coinvolgere i dipendenti singolarmente o in gruppi, possibilmente entro il primo quadrimestre dell'anno.
5. La valutazione viene effettuata secondo il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

#### **Art. 23 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro-capite del premio individuale.
2. A partire dal presente contratto la maggiorazione sarà attribuita ad un numero di dipendenti con la migliore valutazione individuale, da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata annuale.
3. In sede di contrattazione sulla ripartizione annuale delle risorse, viene individuato il budget per la corresponsione del premio in oggetto.

#### **Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018)**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni,



condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori che saranno definiti in sede di contrattazione decentrata annuale. In caso di chiamata specifica, per interventi eccezionali (stato civile), vengono riconosciuti € 10 a intervento, oltre alla prestazione straordinaria.

3. Vengono definite attività esposte a **rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;
- L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori che saranno definiti in sede di contrattazione decentrata annuale.

Si riconosce € 1,50 giornaliero per l'attività a tempo pieno ed € 1,00 giornaliero per l'attività part time.

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (non vengono considerati i pagamenti con bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività

Valori trattati Importi maneggiati mensili	Indennità €/giorno
oltre € 300,00	€ 1,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile di Settore, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Settore.

#### Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-*quinques* comma 1 CCNL 21.5.2018)

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70-*quinques* comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: (max 33 punti)**

- Grado di complessità Giuridica: valore (max 11 punti)
  - Grado di complessità Tecnica: valore (max 11 punti)
  - Grado di complessità Gestionale valore (max 11 punti)
  - **Complessità direzionali organizzative: (max 33 punti)**
    - Responsabilità organizzativa: valore (max 5,5 punti);
    - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore (max 5,5 punti);
    - Grado relazioni esterne: valore (max 5,5 punti);
    - Grado relazioni interne: valore (max 5,5 punti);
    - Innovazione e sviluppo: valore (max 5,5 punti);
    - Attività di studio e ricerca: valore (max 5,5 punti);
  - **Responsabilità: (max 33 punti)**
    - Responsabilità Economica: valore (max 11 punti);
    - Responsabilità Amministrativa: (max 11 punti);
    - Strategicità: valore (max 11 punti).
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo in sede di contrattazione decentrata, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Settore, sentito il Segretario Generale, mediante provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una Conferenza dei Responsabili di Settore finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.
5. Il Responsabile di Settore verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità e la determinazione dell'indennità viene determinata mediante i criteri di cui ai commi 2 e 3, dalla Conferenza dei Responsabili di Settore.
7. Dal 1°/01/2020 le particolari responsabilità saranno individuate esclusivamente con provvedimento amministrativo.

#### **Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques comma 2 CCNL 21.5.2018)**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinques comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
- Ufficiale di stato civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale;
  - Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e rapporti con Enti esterni ;



- agli archivisti informatici<sup>1</sup>;
- ai formatori professionali;

compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'indennità massima è fissata in € 350,00 e non è cumulabile:
  - tra le fattispecie descritte nel comma 1;
  - con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 26 se erogata con la stessa motivazione.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà in sede di Conferenza dei Responsabili di Settore, su proposta dei Responsabili di Settore. L'elenco nominativo sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

#### Art. 28 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Le parti danno atto che non sussistono le condizioni economiche per attivare il welfare integrativo.

#### Art. 29 - Progressione economica all'interno della categoria (*progressioni orizzontali*)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Le progressioni dovranno interessare tutte le categorie professionali presenti nell'Ente.
5. Le parti concordano che per l'anno 2019 non saranno avviate procedure selettive per l'attribuzione di progressioni orizzontali.
6. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

##### CRITERI DI ACCESSO

- Almeno due anni per le nuove assunzioni
- Almeno due anni nell'Ente per trasferimento in mobilità
- Almeno quattro anni nella posizione precedente
- Non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura (richiamo scritto) negli ultimi tre anni

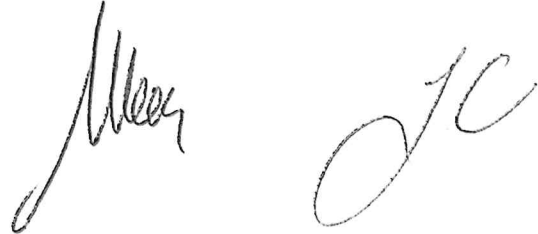
##### SISTEMA DI VALUTAZIONE

- a) Valutazione media dell'ultimo triennio: incidenza max punti 60 su 100
- b) Anni di servizio: incidenza max punti 20 su 100
- c) Anni di permanenza nella posizione: incidenza max punti 20 su 100

<sup>1</sup> Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

**Art. 30 Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.



**TITOLO IV - ULTERIORI TRATTAMENTI ACCESSORI****Art. 31 Sponsorizzazioni**

1. Nel caso in cui sia prevista, in sede di quantificazione delle risorse decentrate, una quota finanziata con le sponsorizzazioni ex art 119 D. Lgs. n. 267/2000, la stessa verrà utilizzata come segue:
  - 50% a favore dei dipendenti dell'ufficio che ha reperito la sponsorizzazione;
  - 50% quale incremento della quota destinata complessivamente alla produttività.
2. Per la disciplina di dettaglio di applicazione dell'istituto in oggetto si rinvia ad apposito regolamento che l'Ente si impegna di adottare.

**Art. 32 Piani razionalizzazione**

1. Il risparmio derivante dai piani di razionalizzazione, approvati dalla Giunta comunale, viene ripartito nella misura del 50% ad economie di bilancio ed il restante 50% al fondo delle risorse decentrate.
2. La quota destinata al fondo verrà ripartita con le modalità e criteri da adottarsi entro la fine dell'anno 2019.





## TITOLO V – PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 33 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete un'indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno il 50% delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno e deve essere certificato mensilmente dal Responsabile del Servizio.
2. L'indennità decorrerà dal momento in cui la dotazione organica consentirà l'attivazione di tale istituto. Importo giornaliero è di € 1,00.
3. L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio e non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21/05/2018.

### Art. 34 Indennità di funzione (art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018)

1. Si richiama l'art. 26 del presente CCDI.

### Art. 35 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater del CCNL 21.5.2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, per l'importo determinato annualmente dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, potrà essere 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 di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. Le parti si impegnano a valutare il possibile riconoscimento di una quota ai sensi dell'art. 208 CdS a decorrere dal 1°/01/2020.

### Art. 37 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art 56-ter, CCNL 2018)

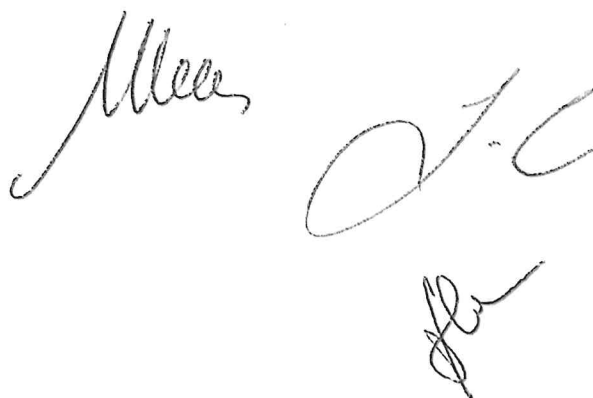
1. Con deliberazione di Giunta Comunale potranno essere individuati i servizi le cui spese sono poste a carico dei privati e le relative modalità di versamento.
2. Per i servizi di cui al comma 1, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro saranno remunerate con il compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario.
3. Qualora le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui sopra, è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. È data facoltà al dipendente, su espressa richiesta, di optare per il pagamento delle ore del servizio aggiuntivo ovvero di trasformare le ore del servizio aggiuntivo in recupero di pari quantità di ore di lavoro ordinario, senza ulteriori riconoscimenti.

**TITOLO VI - POSIZIONI ORGANIZZATIVE****Art. 38 Posizioni organizzative**

1. Il budget di premio di risultato individuale delle Posizioni Organizzative è correlato alla performance assegnata, alla posizione organizzativa, annualmente e pesata dal sistema di valutazione. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato.

**Art. 39 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 21/05/2018)**

1. Ai titolari di P.O., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati:
- a) incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) compensi per progetti finalizzati incentivanti connessi a definizione di pratiche di condono edilizio, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
  - c) incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
  - d) compensi correlati alla liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari, qualora l'ente venga assistito da propri funzionari.



## TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

### Art. 40 Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### Art. 41 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

### Art. 42 Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D. Lgs. n. 196/2003 successive modificazioni e il regolamento n. 679/2016/UE.



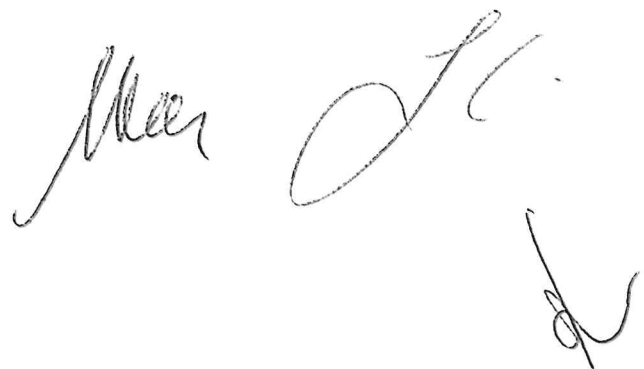
## TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

### Art. 43 Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

### Art. 44 Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

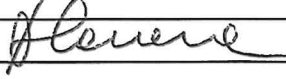
The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, the second is in the middle and larger, and the third is on the right and smaller. They appear to be the signatures of the parties involved in the contract.

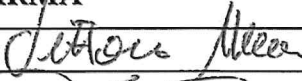

**SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:**

**Data:**

28/11/2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Daniela CARRERA	
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. CGILFP	HEENA VITORIO	
2. UIL FPL	LUCA CORTESE	
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA

