

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LUZZARA PARTE NORMATIVA 2024/2026 –

In data **18 luglio 2024** presso la sede del Comune di Luzzara (RE), alla presenza di:

La Parte Pubblica:

- DOTT. TERZI MARCO – Vice segretario – Presidente f.f.
- MANFREDINI BARBARA - Componente

Le OO.SS.:

- FERRARI ELENA – C.G.I.L. F.P.
- VILLANI CRISTIAN - CISL FP – FPS

Le R.S.U.:

- ACCORSI GENNI – R.S.U. CISL FP – FPS
- MAGNANINI GIANNI WALTER – R.S.U. CISL FP – FPS
- LASAGNA FRANCESCA – C.G.I.L. F.P.

RICHIAMATA:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 29/05/2024 avente ad oggetto: "ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN MERITO ALLA STIPULA DEL NUOVO CONTRATTO DECENTRATO E DELL'INTESA ECONOMICA ANNUALE 2024 PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO INCENTIVANTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI LUZZARA";
- la determinazione del Responsabile del Servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi' Comune di Luzzara a n. 139 del 01/06/2024 con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate del Comune di Luzzara, per l'anno 2024;

Si conviene e si stipula quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, in utilizzo congiunto o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 3
Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2024 al 31/12/2026. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore, fatta eccezione per la regolamentazione del diritto allo sciopero e diritti sindacali di cui agli artt. 7, 8 e 13 del CCDI sottoscritto in data 20/12/2018, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia
2. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e alla ripartizione delle risorse decentrate, il presente CCI ha durata annuale. Per le somme relative alle annualità successive si procederà con apposita intesa annuale.

Art. 4
Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Art. 5
Interpretazione autentica del contratto

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 6
Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto delle direttive dell'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente il responsabile competente, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, potrà adottare con proprio atto dirigenziale orari di lavoro che prevedono una o entrambe le seguenti tipologie di orario:
 - Orario flessibile, prevedendo una flessibilità oraria entro i limiti che verranno definiti in apposito provvedimento del Direttore/Segretario;
 - Orario multiperiodale con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte orario previsto.

Art. 7 Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è riconosciuta nella misura di **€ 10,33 per 12 ore al giorno** e viene erogata secondo la disciplina dell'art.24 del C.C.N.L. 21/05/2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. La sua erogazione è disposta con cadenza trimestrale.

Art. 8 Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

1. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
2. La scelta di optare per il riposo deve essere comunicata in sede di assegnazione del turno, al fine di consentire una corretta gestione delle presenze/cartellino e la relativa eventuale indennità di turno.

Art. 9 Lavoro straordinario

1. Le parti dichiarano che è obiettivo comune il mantenimento di un limite alle ore di lavoro straordinario.
2. Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.
3. Il limite massimo individuale è determinato in 180 ore annuali.
4. Fermo restando che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti convengono che il ricorso allo straordinario deve essere espressamente autorizzato per via scritta dal competente Responsabile di servizio sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Qualora l'autorizzazione al lavoro straordinario comporti il superamento del limite delle sei ore giornaliero, dovrà essere effettuata la pausa obbligatoria, tranne nei casi in cui il lavoro straordinario sia uguale o inferiore a 30 minuti e derivi dalla necessità di portare a termine un'attività.
6. La prestazione minima di lavoro straordinario viene definita con apposito provvedimento del Segretario generale o di chi ne fa le veci. Le parti prendono atto che attualmente essa ha una durata minima di 15 minuti, come stabilito dalla direttiva del Vice-Segretario del 29/11/2022.
7. Gli importi relativi al lavoro straordinario sono, di norma, pagati trimestralmente.

8. Non si procede all'istituzione della banca delle ore.
9. Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

TITOLO III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 10

Determinazione del fondo annuale per le risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, il Fondo delle risorse decentrate è annualmente costituito con provvedimento del competente Responsabile di servizio in base all'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Nell'ambito della costituzione del Fondo il Comune ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b) e c), e comma 3 del CCNL, apposite risorse sulla base delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, definite nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo con riferimento agli artt. 80 – 84bis del CCNL 16/11/2022, nonché agli artt. 70-70-quinquies del CCNL 21/5/2018.
3. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2024 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del decreto-legge n. 13/2023 e s.m.i. l'Amministrazione comunale si riserva la facoltà di aumentare il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.
4. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
5. L'Ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 11

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono definite annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi' nel rispetto degli indirizzi dell'Amministrazione comunale, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021. Esse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL del 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile

del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero e alla 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.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, 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, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - 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:
 - ✓ la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - ✓ la programmazione operativa e gestionale;
 - ✓ la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - ✓ la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - ✓ il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - e. controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - f. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La retribuzione di risultato sarà quantificata sulla base dei seguenti criteri:
 - La Giunta del Comune di Luzzara procede alla determinazione della retribuzione di risultato, fissando il valore massimo in relazione alla retribuzione di posizione attribuita;
 - Il Nucleo tecnico di valutazione verifica il livello del conseguimento dei risultati ottenuti sulla base degli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, e sulla base del comportamento manageriale tenuto dal responsabile;
 - dall'esito della valutazione, che il Nucleo svolgerà in piena autonomia ed avvalendosi delle tecniche che riterrà opportune, emergerà un livello di misurazione delle prestazioni professionali erogate da parte dei responsabili, a cui corrisponderà la quantificazione della retribuzione di risultato, da attribuirsi secondo le modalità stabilite nell'allegato 2 al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale.
2. L'Ente destinerà a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti dal proprio ordinamento.

Art. 13

Principi e procedure per individuare e corrispondere le indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021, per compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari attribuzioni aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro richieste secondo il profilo di inquadramento (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: coordinamento di risorse umane; attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa; gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni e con altre Amministrazioni e/o imprese; complessità dei compiti attribuiti), al personale dell'area degli Istruttori e a quello dell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione non titolare di incarico di EQ può essere riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità.
2. L'indennità spetta anche al personale in comando o in utilizzo congiunto in entrata, anche a tempo parziale, al quale siano riconosciute formalmente le particolari responsabilità di cui al comma precedente. Nell'ipotesi di tempo parziale, l'indennità sarà proporzionata a quest'ultimo.
3. I compensi relativi all'indennità di cui ai commi precedenti vengono erogati mensilmente alle figure preventivamente individuate con apposita determinazione del Responsabile di

servizio, di conferimento dell'incarico adeguatamente motivata. Essa decorre dalla data di stipula del presente contratto integrativo ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Servizio interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità. L'incarico può riguardare anche solo alcuni mesi nel corso dell'anno.

4. L'ammontare delle risorse destinate alle indennità di cui ai commi precedenti è quantificato in sede di intesa economica annuale, ferma restando la condizione necessaria del permanere di risparmi di spesa derivanti dalla natura a tempo parziale del rapporto di lavoro dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione. Nel caso in cui per ciascuna delle suddette aree siano presenti più figure che rispettano le condizioni ed i requisiti di cui sopra, detti importi sono rapportati al loro numero.
5. Sono confermate le ulteriori indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021:
 - Indennità di € 200,00 annui al personale delle Area degli operatori, Area degli istruttori e Area dei funzionari e della elevata qualificazione, che non risulti incaricato ai sensi dell'art.16, comma 1 e seguenti del CCNL 2019-2021 per le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale.
 - indennità di responsabilità per funzioni vicarie determinata nella misura fissa di € 300,00 annui per la sostituzione di ogni responsabile, da rapportarsi ai giorni di effettiva sostituzione in caso di più dipendenti che sono stati delegati in corso d'anno alla sostituzione del medesimo responsabile o in caso di suddivisione delle deleghe per materia;

Le indennità di cui al presente comma verranno erogate mensilmente alle figure formalmente e preventivamente individuate, ad eccezione dell'indennità di responsabilità per funzioni vicarie, la cui erogazione verrà effettuata a consuntivo nell'anno successivo a quello di riferimento.

6. Le somme che eventualmente residuano dal mancato utilizzo nell'anno delle risorse destinate all'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo aumentano l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance del medesimo anno.

Art. 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Nel caso in cui l'Ente decida di stanziare sul fondo salario accessorio le risorse previste dall'art.67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018, le stesse dovranno essere erogate sulla base di apposita disciplina regolamentare del Comune di Luzzara.
2. I compensi previsti all'art.20, comma 1, lettera h) del CCNL 16/11/2022 potranno essere erogati ai titolari di posizione organizzativa ad incremento della retribuzione di risultato secondo i criteri previsti dall'apposita disciplina normativa o regolamentare di cui al comma precedente.

ART. 15

Criteri per il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità di turno viene riconosciuta secondo le disposizioni dell'art.30 del CCNL 16/11/2022 con le seguenti modalità:
 - il responsabile del servizio individua il personale da far lavorare in turni giornalieri di lavoro quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente;

- l'indennità di turno verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.
2. La maggiorazione per la prestazione di orario notturno, festivo e notturno – festivo viene riconosciuta secondo le disposizioni dell'art.24 del CCNL 14/09/2000.
 3. I compensi relativi a tali indennità vengono erogati al personale, di norma, il mese successivo a quello dell'effettuazione.

ART. 16
Indennità condizioni di lavoro
(Art.70-bis del CCNL 2016-2018 e art. 84-bis del CCNL 2019-2021)

Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 5 del C.C.N.L. 2016-2018 e dell'art. 84-bis del C.C.N.L. 2019-2021, sono riconosciute le seguenti indennità:

- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni disagiate è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70-bis, comma 1, lettera a) del CCNL 21/05/2018 per i soli giorni di effettivo svolgimento di tali attività in € 1,00 al giorno.
- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro esposte a rischi che comportano pericolo o danno per la salute compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70-bis, comma 1, lettera b) del CCNL 21/05/2018 per particolari condizioni di lavoro determinata in € 1,15 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose.
- Ai dipendenti che svolgono attività implicanti il maneggio valori compete per i soli giorni di effettivo svolgimento di tali attività, l'indennità di cui all'art. 70-bis, comma 1, lettera c) del CCNL 21/05/2018 determinata come segue:
 - € 3,00 al giorno all'economa comunale
 - € 1,00 al giorno per gestione buoni carburante
 - € 1,00 al giorno al personale Urp

L'indennità sarà liquidata trimestralmente per i giorni di effettivo maneggio valori al personale individuato con apposita nomina da parte degli organi competenti.

Art. 17
Destinazione di risorse ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione

1. Le parti concordano di integrare le risorse da destinarsi annualmente alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16/11/2022 del Vice-Segretario per l'importo di ulteriori € 1.000,00, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. u) e dell'art. 79, comma 6 del medesimo CCNL. Il Fondo risorse decentrate viene contestualmente ed annualmente ridotto per il medesimo importo. Ciò permette l'osservanza del limite massimo di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017.
2. Lo stanziamento annuale dell'importo di cui al comma precedente, unitamente a quello di cui all'art. 13 del presente contratto è subordinato al permanere di risparmi di spesa capienti derivanti dalla natura a tempo parziale del rapporto di lavoro dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Art. 18
Riconoscimento della produttività individuale e collettiva

1. La produttività collettiva sarà erogata con valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione vigente. Qualora il dipendente abbia modificato il suo profilo professionale nell'anno di riferimento la valutazione dovrà prevedere la definizione di nuovi obiettivi, informandone il lavoratore interessato.
2. In sede di erogazione della produttività collettiva si terrà conto anche dei parametri di cui all'allegato n. 3 (Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale) al Regolamento comunale di organizzazione degli uffici

e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 29/12/2010 e ss.mm.ii.

3. Per i dipendenti a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione lavoro con presenza in servizio inferiore a 6 mesi su base annuale non viene disposta alcuna valutazione, con conseguente mancata erogazione della quota di produttività, fermo restando l'eventuale diritto a percepire le altre componenti del salario accessorio. Per i dipendenti con presenza superiore a 6 mesi, ma inferiore all'intero anno, senza tener conto di assenze per ferie, infortunio, maternità obbligatoria e permessi brevi retribuiti, la quota individuale viene proporzionalmente ridotta (si calcola in tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato). Concorrono a ridurre la presenza in servizio, oltre naturalmente alla minor durata dell'assunzione, i periodi di sospensione, aspettativa, malattia e congedo non retribuiti o retribuiti in misura ridotta a qualunque titolo goduti, salvo la legge non disponga espressamente in modo diverso. La quota di produttività viene inoltre rapportata al tempo lavoro relativo al part-time.
4. Gli oneri per il trattamento economico accessorio del personale in comando o in utilizzo congiunto sono di norma a carico dell'ente utilizzatore (Parere Aran RAL_1553B), purché lo stesso applichi il CCNL Enti Locali al proprio personale. Tali oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore. Tale disciplina non si applica ai dipendenti in comando o distacco parziale poiché in tal caso resta in carico all'ente datore di lavoro l'erogazione degli emolumenti accessori secondo gli accordi sindacali vigenti: l'ente utilizzatore rimborserà il datore di lavoro solo nei limiti della quota parte di propria competenza.

Titolo V – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 19

Principi generali

1. L'art.14 del CCNL 16.11.2022, disciplina l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al medesimo CCNL.
2. Le progressioni economiche di cui al presente articolo sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate e sono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, corrispondenti al numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area, secondo il seguente schema:

AREA	IMPORTO DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI PREVISTI	COSTO PROGRESSIONI PER AREA
Area Funzionari e EQ	1.600	X	1600*X
Area Istruttori	750	X	750*X

Area Operatori esperti	650	X	650*X
Area Operatori	550	X	550*X
RISORSE DESTINATE ALLE PROGRESSIONI			SOMMA COLONNA

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui al comma precedente, e nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
6. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri più sotto riportati per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.
7. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale che ha conseguito una valutazione maggiore.
In caso di ulteriore parità, in ordine, sarà attribuita:
 - al dipendente che da più anni non abbia ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica (a condizione che lo stesso non abbia già ottenuto il punteggio aggiuntivo di cui alla successiva lett. d);
 - al dipendente con minore età anagrafica.
8. Le somme che eventualmente residuano dal mancato utilizzo per le finalità di cui al presente articolo aumentano l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance del medesimo anno.

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione all'interno delle singole Aree di inquadramento si applica al personale in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. Essere in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, al 1° gennaio dell'anno di riferimento, anche se comandati, in utilizzo congiunto o distaccati in uscita. Ove ricorra una di queste due ultime ipotesi la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.
 - b. Non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art.34, 3^ e 5^ comma del D.Lgs. n.151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione all'interno delle aree.
 - c. Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente all'anno di riferimento della selezione. Laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi Amministrativi' sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito internet per almeno 15 (quindici) giorni.
3. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri più sotto riportati.
4. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione che abbiano presentato la domanda nei termini e con le modalità indicate nel suddetto avviso, avviene sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
5. L'esclusione dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel medesimo bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione a mezzo e-mail.
6. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati a mezzo e-mail. Esse diventano definitive decorsi dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio, da presentare al suddetto Responsabile entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale periodo, il suddetto Responsabile, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria e alla sua pubblicazione sul sito, rendendola definitiva. La decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Criteri contrattati per l'attribuzione del punteggio

Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum del dipendente. Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

Esperienza professionale: Peso (Si veda tabella sotto, a seconda dell'area di appartenenza)

a) Studi (massimo punti 3)

Si valutano i titoli di studio conseguiti e non utilizzati per l'accesso dall'esterno, nonché le specializzazioni o abilitazioni attinenti al profilo posseduto. Per ciascun di essi sono assegnati punti 1. Una volta conseguita la progressione economica da parte del dipendente, anche in vigenza di precedenti contratti, detti titoli saranno oggetto di valutazione per le future graduatorie anche se già utilizzati a tal fine. In tal caso per ciascuno di essi sono assegnati punti 0,5.

Non rilevano e non sono in alcun modo valutabili:

- i corsi di aggiornamento su novità normative e legislative sulle materie attinenti alle proprie mansioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corsi di aggiornamento su Codice degli appalti, fattura elettronica, C.I.E., bilancio, organizzazione di manifestazioni e fiere, anticorruzione, trasparenza, privacy, ecc.);

b) Esperienze professionali in mansioni del profilo (massimo punti 4)

Si considerano gli anni di anzianità dall'ultima progressione economica conseguita, per un massimo di 8 anni. Non rilevano in alcun modo eventuali periodi di permanenza nella posizione economica eccedenti gli 8 anni. Per ogni annualità di permanenza sono assegnati 0,5 punti. Per periodi inferiori all'anno si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,042. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza.

c) Docenze non retribuite in corsi di formazione (massimo punti 2)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso l'Ente datore di lavoro e altri enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,5. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

d) Punteggio aggiuntivo per il personale con maggior permanenza nella posizione

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 2019-2021, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 2% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri a), b) e c) sopra elencati.

Valutazione della prestazione individuale: Peso (Si veda tabella sotto, a seconda dell'area di appartenenza)

Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nel triennio precedente l'anno della selezione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, anche se non consecutive, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. I punti assegnabili sono calcolati in decimi.

Se nel corso dell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto due o più valutazioni da soggetti diversi, la valutazione considerata ai fini della selezione è data dalla media ponderata fra le valutazioni conseguite.

I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale o per mandato politico sono esclusi dalla selezione.

Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUNA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE			
AREA	PASSAGGIO FATTORI VALUTAZ.		PESO
Area degli operatori		Valutazione della prestazione individuale	60

		Esperienza professionale	40
Totale			100
Area degli operatori esperti ed Area degli istruttori		Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
	Totale		100
Area dei funzionari e della elevata qualificazione		Valutazione della prestazione individuale	80
		Esperienza professionale	20
	Totale		100

TITOLO VI - ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art.20 Welfare integrativo

Annualmente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e dell'orientamento giurisprudenziale e dottrinale della Corte dei conti, su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere destinate risorse all'attivazione di forme di welfare aziendale.

Le parti concordano di avviare i necessari approfondimenti per dare corso alla previsione dell'art. 82 del vigente CCNL in materia di welfare, impegnandosi a individuare soluzioni anche a costo zero per l'ente (es. convenzioni con assicurazioni). Le proposte così formulate saranno oggetto

di contrattazione integrativa territoriale e daranno luogo ad eventuale accordo integrativo specifico.

Art. 21

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 22

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Amministrazione promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

4. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
6. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 23

Copertura assicurativa (Kasko) per l'uso del mezzo proprio

1. L'uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio è, di volta in volta, autorizzato dal Responsabile del servizio d'appartenenza. Di norma la richiesta deve essere motivata. L'Amministrazione, a questo scopo, stipulerà una polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi inerenti.

TITOLO VII – NORME FINALI

Art.24

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti ed a quelle del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 20/12/2018 ove, queste ultime, non disapplicano o in contrasto con essi.

Luzzara (RE), lì ____/07/2024

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Parte Pubblica:

Dott. Terzi Marco (Vice segretario – Presidente f.f.) _____

Manfredini Barbara (Componente) _____

P. Le OO.SS.:

Villani Cristian (C.I.S.L.- F.P.S) _____

Ferrari Elena (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali) _____

P. Le R.S.U.:

Accorsi Genni – R.S.U. CISL FP – FPS _____

Magnanini Gianni Walter – R.S.U. CISL FP – FPS _____

Lasagna Francesca – C.G.I.L. F.P. _____

INTESA ECONOMICA

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2024

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

La presente intesa economica disciplina per l'anno 2024, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti, le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività del personale dipendente del Comune di Luzzara demandati alla contrattazione decentrata integrativa. La quantificazione è al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Con atto deliberativo n. 63 del 29/05/2024, la Giunta comunale definiva gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'intesa economica sul salario accessorio per l'anno 2024.

Con proprio atto n. 139 del 01/06/2024, il responsabile del servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi' approvava la costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024.

Art. 2

Fondo risorse decentrate anno 2024

La parte sindacale prende atto dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività determinate ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. comparto 'Funzioni locali' del 16/11/2022 per l'anno 2024, così come quantificate con determinazione del responsabile del servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi' n. 139 del 01/06/2024 più sopra richiamata. I relativi importi sono al netto degli oneri accessori a carico dell'Ente (contributi e irap), come dettagliatamente riportati nell'"**Allegato 1**" alla presente e sono così distinte:

Descrizione	Importi
Risorse stabili	63.908,80
Risorse variabili	61.922,25
Totale Fondo risorse decentrate 2024	125.831,05

Non risultato conservate somme a residuo derivanti dalle annualità precedenti.

Il Fondo, come sopra quantificato, è stato determinato secondo quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del DLgs. n. 75/2017. Dall'esercizio 2017 non trova più applicazione la decurtazione di cui all'art. 1, comma 236 della Legge n.208/2015 in quanto abrogata.

Art.3

Risorse per le indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2024 le risorse destinate alle indennità di cui all'art.13, commi da 1 a 3 del Contratto collettivo integrativo ammontano a complessivi € 1.000,00, di cui € 0,00 per il personale dell'area degli Istruttori ed € 1.000,00 per il personale dell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione non titolare di incarico di EQ. Nel caso in cui per ciascuna delle suddette aree siano presenti più figure che rispettano le condizioni ed i requisiti di cui sopra, detti importi sono rapportati al loro numero.

Art.4**Risorse per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Per l'anno 2024 le parti convengono di destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree la somma complessiva di **€ 1.500,00** al fine di una loro attribuzione ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto. Tale importo è così suddiviso:

AREA	IMPORTO DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI PREVISTI	COSTO PROGRESSIONI PER AREA
Area Funzionari e EQ	1.600,00	-	-
Area Istruttori	750,00	2	1.500,00
Area Operatori esperti	650,00	-	-
Area Operatori	550,00	-	-
RISORSE DESTINATE ALLE PROGRESSIONI		2	1.500,00

Art. 5**Riepilogo delle risorse per l'anno 2024 ed ipotesi di loro utilizzo**

Riepilogo dell'ipotesi di utilizzo delle risorse stabili e variabili utilizzate per l'anno 2024, come quantificate con atto n. 139 del 01/06/2024 del responsabile del servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi':

Risorse afferenti il Fondo risorse decentrate 2024	Importo in euro	Ipotesi utilizzo	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	63.908,80	Progressioni orizzontali	26.182,15
Risorse decentrate variabili	61.922,25	Differenziale costo cat. B1-B3G e D1-D3G a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (01/04/2023) (art.79, comma 1-bis del CCNL 2019-2021)	3.353,31

		Differenziali PEO art.79, comma 1, lett. d) CCNL 2019-2021 (già comprese nella voce 'Progressioni orizzontali')	-
		Indennità di comparto	11.800,00
		Indennità condizioni di lavoro (ex rischio, disagio, maneggio valori) e specifiche responsabilità	4.472,00
		Maggiorazione oraria, reperibilità	100,00
		Progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali	1.500,00
		Incentivi funzioni tecniche D.Lgs.36/2023 (appalti)	50.000,00
Residuo fondo anno precedente		Produttività collettiva stimata (*)	28.423,59
Totale generale	125.831,05	Totale generale	125.831,05

(*) La voce 'Produttività collettiva stimata' comprende la quota che confluisce nel Fondo risorse decentrate, delle somme stanziare ex art. 604 della Legge n. 234/2021 e art. 79, comma 3 del CCNL 2019-2021 nella misura dello 0,22% del Monte salari 2018.

Art. 6 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dalla presente intesa annuale in relazione agli istituti dalla stessa disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e del CCI attualmente vigente.

Luzzara (RE), lì ____/07/2024

Letto, approvato e sottoscritto.

p. la Parte Pubblica:

Dott. Terzi Marco (Vice segretario – Presidente f.f.) _____

Manfredini Barbara (Componente) _____

P. Le OO.SS.:

Villani Cristian (C.I.S.L.- F.P.S) _____

Ferrari Elena (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali) _____

P. Le R.S.U.:

Accorsi Genni – R.S.U. CISL FP – FPS _____

Magnanini Gianni Walter – R.S.U. CISL FP – FPS _____

Lasagna Francesca – C.G.I.L. F.P. _____