



**COMUNE DI VILLANOVA MONTELEONE**

Provincia di Sassari

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
ANNI 2020-2021**

**SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE  
IL 30.11.2020**

*Stuyf*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 4 Interpretazione autentica

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 5 Obiettivi e strumenti
- Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 8 Assemblee sindacali
- Art. 9 Diritti e agibilità sindacali

## **TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

- Art. 10 Formazione e aggiornamento (Art. 49-bis CCNL 21/05/2018)

## **TITOLO IV - RISORSE E PREMIALITA'**

- Art. 11 Ripartizione e determinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 13 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21/05/2018)
- Art. 14 Progressioni economiche

## **TITOLO V - CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'**

- Art. 15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21/05/2018)
- Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinques, CCNL 21/05/2018).
- Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinques comma 1, CCNL 21/05/2018).
- Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques, c. 2 CCNL 2018)
- Art. 19 Criteri per le forme di incentivazione di cui all'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016
- Art. 20 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 21/05/2018)
- Art. 21 Buono Pasto

## **TITOLO VI RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 22 Orario di lavoro
- Art. 23 Turnazioni (art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21/05/2018)
- Art. 24 Indennità di reperibilità- incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 25 Orario di lavoro flessibile

## **TITOLO VII DISCIPLINE PARTICOLARI**

- Art. 26 Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 27 Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 28 Disposizione finale

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

**Art. 1**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito indicato:
- a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
  - b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
  - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni; nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge ed in particolare di quelli previsti dall'art.7, co. 5, D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.
  - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con la previsione del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 e non disapplicate. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare dall'art.7 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, e la relativa disciplina è definita tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge ed in particolare di quelle previste dall'art. 40, co.3 bis, D. Lgs n. 165/2001 che testualmente recita: *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*.

**Art. 2**

**Campo di applicazione**

- 1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Villanova Monteleone, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- 2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
- 3. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

**Art. 3**

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2021, sia per la parte

giuridica che per la parte economica, salvo espressa diversa previsione.

2. A cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo. In tale senso le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di maggio di ciascun anno.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo, così come prescritto dall'art. 8, comma 7 del CCNL 21/05/2018.

4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse previste dal presente CCDI.

#### **Art.4**

##### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5**

##### **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. I modelli relazionali sono disciplinati nel Titolo II del CCNL 21.05.2018.

## Art. 6

### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono nominati dalla Giunta Comunale.
4. Le parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018, in ordine alle materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione.

## Art. 7

### Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti al comma 2 dell'art.7, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

## Art. 8

### Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno sono comunicate all'Amministrazione e al Servizio Personale, con un preavviso di tre giorni consecutivi rispetto alla data individuata.
3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento che non si conteggiano ai fini del diritto alle 12 ore annue pro-capite.
4. L'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del settore.

6. Il Comune di Villanova Monteleone mette a disposizione la propria aula consiliare per lo svolgimento delle assemblee sindacali, ciò compatibilmente con le attività di servizio e/o istituzionali. Qualora tale sede non fosse disponibile, l'Ente si impegna ad individuare altri locali idonei. Il personale operante fuori dalla sede è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento dell'assemblea.

## **Art. 9**

### **Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione assicura locale idoneo per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali.

2. La RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q., sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail, con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. Per garantire il corretto espletamento del mandato dei componenti RSU, la partecipazione alle riunioni convocate dall'amministrazione è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.

5. L'utilizzo del permesso sindacale non è soggetto ad autorizzazione, ma i lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare, con congruo anticipo il proprio responsabile e l'ufficio personale in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

## **TITOLO III**

### **POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

## **Art. 10**

### **Formazione e aggiornamento (Art. 49-bis CCNL 21/05/2018)**

1. Il Comune di Villanova Monteleone promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa ed in perfetta applicazione delle previsioni di cui agli articoli 49-bis e 49-ter del CCNL 21/05/2018.

2. Al finanziamento delle attività di formazione, che non vengano gestite in forma associata tramite l'Unione dei Comuni del Villanova, si provvede comunque con risorse dell'Ente, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente

CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Ogni anno, prima dell'adozione dei corrispettivi provvedimenti, verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e quello che si intende stanziare per l'anno successivo per l'aggiornamento del personale. All'inizio di ciascun anno, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

## TITOLO IV

### RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 11

##### **Ripartizione e determinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 non è materia di contrattazione decentrata, ma è materia di esclusiva competenza dell'Ente.

2. 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;
- Quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e dell'art.6 del CCNL 05.10.2001;
- Indennità ex VII livelli.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art.13 del presente contratto.

## Art. 12

### Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti stabiliscono che le risorse finalizzate a premiare la performance individuale e collettiva sono ripartite secondo la vigente metodologia approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 37 del 08.04.2019;
2. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività del lavoro ed il miglioramento dei servizi dell'Ente deve realizzarsi attraverso la corresponsione di premi correlati all'impegno di gruppo a livello di singola struttura e/o intersettoriale (performance organizzativa) e per impegno e merito individuale ( performance individuale), in modo selettivo a conclusione del ciclo della performance e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente presso il Comune. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nonché la maggiorazione del premio individuale, previsti dall'art. 68 e 69 del CCNL del 21.05.2018, avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia vigente presso il Comune.
3. Il sistema di erogazione dei premi predetti, in coerenza con gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi previsti nel DUP (Documento Unico di Programmazione), è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi approvati dall'Ente, i cui risultati sono accertati, alla fine del ciclo gestionale, tramite i vigenti sistemi di valutazione nell'Ente.
4. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, dell'art. 68, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse
5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
6. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

## Art. 13

### Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21/05/2018)

*L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.*

1. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente nell'Ente relativamente alla performance individuale.
2. La maggiorazione sarà attribuita al dipendente che all'interno di ciascuna area di appartenenza abbia conseguito la valutazione pari a 100/100. In caso di uguale punteggio, la maggiorazione, sarà ripartita in parti uguali tra i meritevoli.
3. Le risorse occorrenti, ove non coperte dai risparmi derivanti dalle valutazioni operate, verranno reperite riducendo in modo proporzionale il budget individuale provvisorio.

4. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

5. Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

## Art. 14

### Progressioni economiche

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Non è possibile prevedere, per ciascun anno, progressioni in misura superiore al 50% dei dipendenti in servizio;

10. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva alla categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione il possesso dei requisiti indicati al successivo comma 11. Il criterio anzidetto è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità di servizio sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

b) La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che hanno conseguito il punteggio di valutazione più elevato (punteggio massimo attribuibile: 100);

c) Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica un carattere meritocratico che serve a premiare i migliori dipendenti, a tal fine, per l'anno 2019, sarà utilizzata la vigente metodologia di valutazione approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 37 del 08.04.2019. Per le valutazioni relative alle annualità precedenti si utilizzeranno le schede approvate con la precedente metodologia.

d) Le progressioni saranno ammesse nei limiti della capienza del budget a disposizione. In caso di parità di punteggio prederà il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente; in caso di ulteriore parità prederà il più anziano di età.

11. I requisiti di ammissione alla selezione in possesso alla data del 1 Gennaio di ciascun anno del triennio per il quale il CCI ne prevede l'attivazione, e relative risorse, sono così definiti:

a) Per i dipendenti in servizio, di qualsiasi categoria, la permanenza nella posizione in godimento di almeno n. 24 mesi di anzianità a far data dall'ultima progressione economica o progressione verticale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente;

b) Non aver subito sanzioni disciplinari, nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori al rimprovero scritto;

c) Non essere stato assente dal servizio per un periodo superiore a sei mesi, fatti salvi i periodi di assenza per maternità obbligatoria.

12. Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Segretario comunale.

13. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, avranno cura di presentare domanda all'Ufficio del Segretario entro il termine di 8 giorni dalla pubblicazione del bando.

14. Il Segretario Comunale, sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio Personale, formulerà la graduatoria sulla base dei punteggi ottenuti, in sede di valutazione annuale, da ciascun dipendente, compresi i titolari di P.O., secondo la metodologia vigente presso l'Ente e tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento ed in particolare secondo i seguenti criteri:

a. Si attribuirà l'incidenza del 90% (n.90 punti) alle risultanze della valutazione individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, da calcolare in misura proporzionale (Valutazione /100\*90). Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate comunque quelle attribuite, sempre nel triennio di riferimento;

b. Si attribuirà l'incidenza del 10% (n.10 punti) all'esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio presso gli enti di comparto, da calcolare nella misura di un punto per ogni anno di servizio;

c. A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

15. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio, normalmente non oltre i trenta giorni dalla scadenza della presentazione delle domande. Ciascun dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata. Viene stabilito in giorni 8 dall'inizio della suddetta pubblicazione il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso gerarchico interno al Segretario Comunale per eventuali vizi connessi alle modalità di calcolo delle graduatorie, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Non è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'Ente. Il Segretario avrà 15 giorni di

tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Di tutto quanto sopra sarà inviata contestuale informazione alla RSU ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCDI.

16 La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

## TITOLO V

### CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

#### Art. 15

##### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità unica per "condizioni di lavoro" prevista dall'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 è destinata a remunerare quelle attività lavorative che sono svolte dai dipendenti comunali in condizioni di disagio, di esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ovvero che implicino il maneggio di valori.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, si individuano i seguenti fattori di disagio:

a. l'attività svolta, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni di disagio del tutto peculiare, come per l'esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli ovvero prestata in orari, tempi e modi sfavorevoli per il recupero psico-fisico nell'arco della giornata. La condizione deve essere intesa, continuativa e differenziata rispetto a quella di analoghi lavoratori con identico ruolo/mansione. In particolare, si considerano attività particolarmente disagiate, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti, e connesse, ad esempio, alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, anche nell'arco dell'intero anno, ovvero alla utilizzazione in parte presso l'Ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni, o ancora alla marcata differenza delle mansioni richieste nell'ambito della stesa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'Ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, si individuano i seguenti fattori di rischio:

a. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti chimici, radianti, biologici, etc. di natura tossica e/o nociva quali catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivanti e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico e/o notturna;

c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;

*Stamp*

*Fazio*

*Fazio*

*Stamp*

d. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi ed attrezzature meccaniche e/o elettriche, dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi, modalità e sostanze impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente, dall'attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari.

4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si individuano i seguenti fattori implicanti maneggio di valori:

a) Prestazione di lavoro che comportano necessariamente, in via continuativa, per l'espletamento delle funzioni di competenza, il maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Tali prestazioni richiedono, formalmente, la nomina in qualità di agente contabile secondo le modalità stabilite dal vigente regolamento di contabilità del Comune.

5. L'indennità unica per condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorative prima elencate ai precedenti commi 2, 3, 4, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa; viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal responsabile del settore in cui il dipendente è incaricato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.

6. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è calcolata in base ad un processo di pesatura che tiene conto dell'incidenza di ciascuna delle causali nelle attività del dipendente, del settore di attività e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune. In particolare, data la modesta dimensione dell'Ente (popolazione inferiore ai tremila abitanti), le parti stabiliscono che:

- l'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischio è pari ad € 1,50 giornaliera;
- l'indennità per lo svolgimento di attività disagiate è pari ad € 1,50 giornaliera;

Per l'indennità maneggio valori si applicano le misure sotto indicate:

<b>GRADO DI INCIDENZA MANEGGIO VALORI</b>		
Valori medi mensili da € 300,00 fino ad €1.000,00	Valori medi mensili dal € 1.001,00 fino a € 3.000,00	Valori medi mensili da € 3.001,00 ed oltre
€ 1,00	€ 1,50	€ 2,00

7. Le parti specificano che l'indennità condizioni di lavoro connessa al maneggio di valori è corrisposta annualmente in base alle giornate di effettiva presenza rilevata dal sistema di rilevazione attivo presso l'Ente. La misura massima riconosciuta per il maneggio di valori non può comunque essere superiore ad € 350,00.

8. La situazione di rischio e disagio, anche in relazione al periodo di esposizione deve essere asseverata dal Segretario comunale. In questo caso la misura massima riconosciuta per attività lavorative che sono svolte dai dipendenti comunali in condizioni di rischio e disagio non può essere comunque superiore ad € 300,00;

9. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità condizioni di lavoro connessa al rischio e/o disagio, il Responsabile del Settore, se del caso con la prescritta asseverazione che precede, procederà alla quantificazione del relativo ammontare.

10. E' esclusa la corresponsione dell'indennità connessa al rischio e/o disagio correlata al possesso di un determinato profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti beneficiari andrà fatta con riferimento alle effettive prestazioni rese dal singolo lavoratore che non caratterizzano in modo tipico il profilo professionale di appartenenza, dato che per quest'ultimo sono già state valutate nel trattamento stipendiale previsto.

#### Art. 16

##### Indennità di servizio esterno (art. 56-quinques, CCNL 21/05/2018).

1. Al personale della polizia locale, che svolge la sua attività di vigilanza in modo continuativo all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di effettivo lavoro pari alla misura di seguito stabilita. Tale indennità compensa interamente i rischi e disagi connesso allo svolgimento del servizio in ambito esterno.

2. Le parti stabiliscono che l'indennità deve essere commisurata alla effettiva durata del servizio di vigilanza all'esterno, e dunque del rischio/disagio, in rapporto alla modesta dimensione dell'Ente (popolazione inferiore a tremila abitanti) e, sulla base di tali considerazioni, deve essere compresa tra €1,00 e €1,20 secondo la seguente graduazione:

INCIDENZA DURATA SERVIZIO ESTERNO - RISCHIO/DISAGIO CARATTERISTICHE ENTE		
Svolgimento servizio esterno di durata inferiore al 50% dell'orario giornaliero (Rischio /Disagio: basso)	Svolgimento servizio esterno di durata superiore al 50% e inferiore al 75% dell'orario giornaliero (Rischio /Disagio: medio)	Svolgimento servizio esterno di durata uguale o superiore al 75% dell'orario giornaliero (Rischio /Disagio: alto)
Nessuna indennità	€1,00 giornaliero	€1,20 giornaliero

3. L'indennità di servizio esterno è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di vigilanza esterna, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.

4. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità, il Responsabile del settore, procederà alla quantificazione del relativo ammontare.

5. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 06/07/1995 (Indennità di vigilanza), con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva. Non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018.

#### Art. 17

##### Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies comma 1, CCNL 21/05/2018).

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente,

secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C, o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività del dipendente, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile dell'Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di Servizio o Ufficio determinata da:

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività e complessità tecnico-giuridica dei procedimenti assegnati;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1= Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2= Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3= Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1= Responsabilità di processo;

c.2= Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3= Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile dell'Area Operativa.

3. L'importo dell'indennità, non può essere superiore a € 3.000,00 annui lordi, è determinato dal competente Responsabile, previo confronto con gli altri Responsabili in sede di conferenza dei Responsabili. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e alle effettive disponibilità del fondo. Il Segretario Comunale, con propria determinazione, stabilisce l'ammontare del compenso individuale sulla base delle proposte del Responsabile dell'area, proporzionandolo sulla base delle somme disponibili.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

7. Non sono considerate assenze dal servizio per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

#### **Art. 18**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 2018)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a. Compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. Al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. Compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

#### **Art. 19**

##### **Criteri per le forme di incentivazione di cui all'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016**

1. I criteri per la ripartizione delle risorse per l'incentivazione del personale previsti da tale norma sono fissati dal regolamento approvato dall'Ente previo accordo in sede di contrattazione, nel rispetto dei principi dettati dal legislatore.

#### **Art. 20**

##### **Welfare integrativo (art. 72, CCNL 21/05/2018)**

1. L'Ente può prevedere risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Art. 21**

##### **Buono Pasto**

1. Viene riconosciuto al personale dipendente, che effettua orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, con rientro pomeridiano, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, un buono pasto di € 5,00. Il numero massimo dei buoni da erogare in un mese sarà

*Stamp*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

pari ai rientri dovuti per quel mese. Il buono pasto sarà erogato anche se il rientro non viene effettuato nella giornata stabilita, restando sempre nel limite massimo previsto per il mese di riferimento. Qualora vengano effettuati un numero di rientri inferiori a quelli dovuti i buoni pasto saranno consegnati solo per dette giornate.

## **TITOLO VI**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 22**

#### **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, sono fatti salvi gli accordi vigenti che prevedono 35 ore settimanali per i servizi turnati. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le OO. SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
5. Ogni eventuale variazione potrà essere oggetto di confronto così come previsto dall'art. 6.
6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - Orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.27 CCNL Funzioni Locali;
  - Turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie pre-stabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 CCNL Funzioni Locali;
  - Orario multi-periodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art.25 CCNL Funzioni Locali.
7. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
8. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
9. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettimanali.

#### **Art. 23**

### Turnazioni (art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21/05/2018)

1. Le parti danno atto che l'istituto della turnazione non è attivo presso l'Ente. Qualora si realizzino le condizioni per la sua attivazione, si ritiene di determinare in n.1 mese l'arco temporale da prendere in considerazione per una equilibrata distribuzione dei turni.

### Art. 24

#### Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Le parti danno atto che si ritiene valido e sufficiente il limite di n.6 (sei) volte al mese per la messa in reperibilità di un dipendente previsto dal CCNL vigente.

2. Per le stesse ragioni, le parti danno atto che l'importo dell'indennità di reperibilità, eventualmente applicabile a livello di Ente, rimane confermato nell'importo stabilito dall'art. 24, c.1, del CCNL 21.05.2018.

### Art. 25

#### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita come segue:

- **Impiegati:**
- **orario ordinario** dal lunedì al venerdì dalle ore 08.00 alle ore 14.00, con due rientri pomeridiani il martedì e mercoledì, dalle ore 15.30 alle 18.30;
- **Flessibilità** anticipazione massima di mezz'ora dell'orario di entrata e/o posticipazione massima di un'ora dell'orario di entrata e di uscita. Per i rientri pomeridiani è consentita la posticipazione o anticipazione massima di mezz'ora;
- Dovrà in ogni caso essere garantita la presenza in servizio nelle seguenti fasce orarie antimeridiana, dalle 09.00 alle 13.00, e pomeridiana dalle ore 16.00 alle ore 17.00:
- **Operai:**
- **orario ordinario** dal lunedì al venerdì dalle ore 07.00 alle ore 13.00, con due rientri pomeridiani il martedì e mercoledì, dalle ore 14.00 alle 17.00, per le operaie che operano al micronido il rientro pomeridiano viene effettuato il mercoledì e venerdì dalle ore 14.00 alle ore 17.00 ;
- **Flessibilità periodo invernale** (da ottobre ad aprile) posticipazione massima di mezz'ora dell'orario di entrata e di uscita. Per i rientri pomeridiani è consentita la posticipazione o anticipazione massima di mezz'ora
- **Flessibilità periodo estivo** (da maggio a settembre) anticipazione e/o posticipazione massima di mezz'ora dell'orario di entrata e di uscita. Per i rientri pomeridiani è consentita la posticipazione o anticipazione massima di mezz'ora
- Dovrà in ogni caso essere garantita la presenza in servizio nelle seguenti fasce orarie antimeridiana, dalle 08.00 alle 12.00, e pomeridiana dalle ore 15.00 alle ore 16.00:

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
- Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

*Handwritten signature: Adriano Fois*

- Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

## TITOLO VII DISCIPLINE PARTICOLARI

### Art. 26

#### Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

### Art. 27

#### Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Tuttavia, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### Art.28

#### Disposizione finale

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale del lavoro.

3. Il presente contratto entra in vigore, per tutti gli istituti economici, dal 01.01.2021, tranne che per gli articoli 14 (progressioni economiche) e art. 16 (Indennità di servizio esterno) che entrano in vigore dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

===