



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

Il giorno 23 giugno 2020 presso la sede comunale di Piazza Catena n. 3, si sono incontrate la Delegazione trattante del Comune di Asti e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, FPS CISL, UIL FPL, C.S.A. e la rappresentanza delle RR. SS. UU. del Comune di Asti.

Sono presenti:

- per la delegazione trattante di parte pubblica, regolarmente costituita con D.G.C. n. 36 del 29/01/2019, esecutiva, i Sigg.ri:

Miglia Elena

Presidente

- per la delegazione di parte sindacale, sono presenti i Sigg.ri:

Roberto Gabriele

C.G.I.L.

Melis Sergio *BULLARA SALVATORE*

C.I.S.L.

Cerrato Gianfranco

U.I.L.

Vaccotto Mirko

C.S.A.

25/6/20

- per le R.S.U., sono presenti i Sigg.ri:

Abele Monique

Bea Bruna *→ Maria*

Castaldo Cristina

Greco Rosella

Piantadosi Marco

Pirre Paolo

Poggio Andrea

Porta Flavio

Strati Maria

Tiri Guerino

Tona Armando

Vassallo Antonietta

Vavalle Rita

Vercelli Guido

Zagara Monica

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Asti e la delegazione di parte sindacale stabiliscono quanto segue.

*ONE.*



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

### PREMESSO

- che gli indirizzi per la costituzione del fondo e per la contrattazione integrativa sono stati espressi con D.G.C. n. 51 in data 11 febbraio 2020;
- che la Giunta comunale con la citata Deliberazione n. 51/2020 ha fornito al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi:

normativa triennale 2020-2022:

- a) per gli istituti che non hanno subito variazioni normative dal nuovo CCNL mantenere le disposizioni già contenute nel vigente CCDI, fatte salve eventuali modifiche di dettaglio;
- b) in particolare mantenere, per l'anno 2020, gli attuali criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (produttività e risultato delle P.O.);
- c) con riferimento all'indennità condizioni di lavoro: definire importi e criteri generali per la sua attribuzione;
- d) con riferimento all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: definire importo e criteri generali per la sua attribuzione;
- e) con riferimento all'indennità di funzione delle polizia municipale: applicare una disciplina omogenea a quella dell'indennità per unità operativa;
- f) definire "i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva" in particolare per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016, l'incentivo per recupero evasione IMU e TARI e l'incentivo per recupero evasione ICI, anche con separato atto;
- g) non introdurre nel CCDI materie demandate al confronto;

### VISTI

I CCNL vigenti, in particolare per le parti oggetto di contrattazione;

Le norme, i decreti e le circolari vigenti;

### CONCORDANO QUANTO SEGUE

me  
SP  
Stati  
2  
gu



# Città di ASTI

Delegazione Trattante

Area Personale

## INDICE GENERALE

ARTICOLO	DESCRIZIONE	PAGINA
	TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
1	Quadro normativo e contrattuale	4
2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
3	Interpretazione autentica e verifiche dell'attuazione del contratto	4
4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili	5
	TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	
5	Sistema delle relazioni sindacali	5
	TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	
	CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	
6	Quantificazione delle risorse	6
7	Strumenti di premialità	6
	CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	
8	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
9	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (artt. 14 e 15 CCNL 21.5.2018)	9
	CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	
10	Criteri generali	9
	CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI EFFETTUATE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
11	Principi generali	10
12	Indennità condizioni di lavoro	10
13	Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità	13
14	Elevazione limite temporale indennità di turno negli Asili nido comunali	13
15	Indennità per specifiche responsabilità	13
	CAPO V – SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE	
16	Indennità di servizio esterno	15
17	Indennità di funzione	17
	CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	
18	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	18

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Steh", "GV", and "P. M.", along with various initials and marks.



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
  - Altre normative nazionali vigenti;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 585 del 26/11/2013 e ss.mm.ii.;
  - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 480 del 04/10/2011 e ss.mm.ii.;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2020 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I. ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente.

### Art. 3 – Interpretazione autentica e verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. Inoltre, le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI

4  
Stefani  
eue  
gv



# Città di ASTI

*Delegazione Trattante*  
**Area Personale**

qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo alla controparte. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione della controparte.

2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto. Il presente contratto è caratterizzato da una fase di sperimentabilità che potrà comportare la revisione di alcuni istituti durante la sua vigenza, alla luce delle considerazioni e valutazioni che le parti potranno rilevare dopo un periodo di sperimentazione. Anche in tal caso verrà riaperto il confronto.

## **Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili come da norme contrattuali e quindi:
  - progressioni economiche orizzontali;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art 31, comma 7 del CCNL 2000 e all'art 6 del CCNL 2001 ;
  - indennità delle ex VIII qualifiche;
  - quota dell'indennità aggiuntiva riconosciuta al personale educativo e insegnante;
  - indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni);
  - specifiche responsabilità e unità operative;
  - passaggi di qualifica di cui all'art. Art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 31.3.1999.
2. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art 68 comma 3 del CCNL 2018.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 5- Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le parti concordano che il sistema di relazioni sindacali, pur impostato naturalmente sul corretto principio della distinzione dei ruoli, debba mantenersi partecipativo nel metodo, ossia orientato a prevenire conflitti e a sviluppare la collaborazione delle parti in vista del raggiungimento dei fini dell'amministrazione.
3. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restanti gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna a fornire agli organismi sindacali, firmatari del CCNL e alle RSU, tutti i documenti e/o informazioni e/o dati utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione nelle materie previste dal CCNL, e tutti i documenti inerenti all'attività sindacale.

*Steh*  
*ere*  
*Or*  
*gn*  
*En*



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2016- 2018, le parti definiscono almeno in 10 giorni per materie relative al confronto sindacale e alla contrattazione i tempi di preavviso dell'informazione, necessari al fine di consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
5. Al fine di rappresentare in maniera esaustiva la qualità del confronto sindacale svoltosi tra le parti, si definisce che, coerentemente con il dettame contrattuale, al termine del confronto verrà redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse specificando se il confronto si chiude con posizioni convergenti o divergenti.
6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale nei casi previsti, da un minimo di 5 giorni ad un massimo di 30 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Su richiesta della parte sindacale, può essere steso un verbale in forma sintetica degli argomenti oggetto di trattazione e successivamente siglato dalle parti.
7. Si conviene che l'Amministrazione fornirà periodicamente e tempestivamente tutte le informazioni, anche di carattere finanziario, riguardanti atti di valenza generale inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane ed ogni altra informazione che si rendesse necessaria nell'ambito delle relazioni sindacali. In occasione dell'avvio della contrattazione decentrata integrativa, l'ente fornirà ai soggetti sindacali i dati relativi alla spesa inerente gli istituti contrattuali finanziati dal fondo costituito ai sensi dei contratti nazionali e aziendali.

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

##### Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme imperative di legge, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 2016/2018 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67 comma 5 CCNL 2016/2018 possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

##### Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:

Stati  
6  
ere



# Città di ASTI

Delegazione Trattante

Area Personale

- a) i compensi diretti ad incentivare la performance individuale (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dalle vigenti norme, dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67 comma 2 lettera c) del CCNL 2016/18.

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
  - g) reale verifica da parte dell'Amministrazione di quanto previsto al punto d) in particolare per quanto concerne la gestione del sistema di valutazione prima di erogare gli importi relativi alla produttività dei singoli dipendenti al fine di evitare possibili dicotomie tra quanto previsto e quanto realizzato nei vari Settori
2. I fondi di produttività e risultato delle P.O. sono resi disponibili a seguito della verifica del grado di raggiungimento della Performance, approvata dai competenti organi dell'Amministrazione.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

3. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo le seguenti modalità:
- A) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- tipologia dei servizi erogati
  - estensione temporale di erogazione degli stessi
  - numero di personale addetto e categoria di inquadramento
  - organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità
  - orario di funzionamento e di apertura al pubblico
  - esposizione degli addetti a rischio o disagio
  - assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori.
- B) Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- rafforzamento del sistema meritocratico
  - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite a pari condizioni operative
  - diversificazione reale delle valutazioni funzionali
  - valori economici distinti a fronte di distinte prestazioni fornite
- C) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL possono essere destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- carattere necessariamente selettivo
  - esistenza di risorse stabili da utilizzare per tale finalità
  - procedura di valutazione
- D) indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente
- E) Posizione Organizzative (PO) - al finanziamento di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento:
- della retribuzione di posizione a beneficio dei titolari delle PO istituite, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto;
  - della retribuzione di risultato nel rispetto dei limiti minimi previsti dal CCNL nei confronti dei titolari di posizione organizzativa.
4. Diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti: se gli incarichi coincidono deve escludersi ogni possibilità di cumulo, ove le causali giustificative dell'erogazione dei compensi siano diverse, il cumulo deve ritenersi ammissibile.

FP  
Shah  
ere  
8  
AM  
ar  
Rid  
EON  
gn







## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione stessa, in modo da consentire allo stesso l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione.

7. Criteri e modalità per l'attuazione delle progressioni orizzontali saranno oggetto di un accordo a parte.

### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI EFFETTUATE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

#### Art. 11 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base dei criteri contrattuali, è di esclusiva competenza del Dirigente con proprio atto motivato di cui è data informazione alle parti sindacali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa. Ogni compenso deve essere giustificato da una fattispecie o da una causale nettamente diversa, conseguentemente la stessa condizione di lavoro, caratterizzata dagli stessi contenuti operativi non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi.
6. La modifica delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è tempestivamente comunicata, a cura del competente Dirigente, al Settore Risorse Umane.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" ai sensi dell'art. 70-bis CCNL 2016/2018 destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

2. Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate la relativa cumulabilità deve essere esclusa in quanto la condizione di rischio può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio.

3. Ai dipendenti di categoria A, B, C e D che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio una indennità erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio nelle attività disagiate.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad **agenti atmosferici sfavorevoli**; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi**, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo**; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Nell'ambito di quanto esplicitato ai punti che precedono, nel Comune di Asti le condizioni di disagio riconosciute risultano essere le seguenti:

Tipologia	
Addetti sportelli demografici, Carte identità elettroniche, URP, TRIBUTI per i periodi di scadenza (16/5-16/6 e 16/11-16/12) (L'indennità in questo caso è riconosciuta anche al personale con contratto a tempo determinato nella misura del 50%)	€ 2,00 al giorno fino ad un massimo di € 450 annui
Sportelli sociali di segretariato e accoglienza	€ 2,00 al giorno fino ad un massimo di € 450 annui
Operatori socio sanitari	€ 1,60 al giorno fino ad un massimo di € 360 annui
Esecutori Asilo nido	€ 1,60 al giorno fino ad un massimo di € 360 annui

L'erogazione avviene in occasione della liquidazione del premio legato alla performance.

4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

*PS*

*Sheri* *ef* *Clayton* *one* *am* *S* *gu* *FE* *IB* *al* *EA*



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

- a) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità pari a € 2,00 al giorno. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese.
- b) Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza
- c) Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; si tratta pertanto di mansioni svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- d) E' fatta salva la concreta valutazione periodica del ricorrere dei presupposti predisposta dall'RSPP e dal medico dell'Ente e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto di esclusiva competenza del Dirigente.
- e) L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale.

5. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

- a) Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
- b) L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
- c) Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce che l'indennità venga fissata nei seguenti importi:

VALORI PROCAPITE (MEDIA ANNUALE)	INDENNITA' GIORNALIERA
Da 5.000,01 a € 50.000,00	€ 1,00
Oltre 50.000,01	€ 1,50

- d) L'erogazione dell'indennità di maneggio valori può avvenire bimestralmente previa segnalazione del Dirigente competente oppure annualmente in sede di liquidazione delle indennità dell'ultimo bimestre.
- e) E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## Art. 13 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dal Dirigente del Settore Risorse Umane su indicazione del Dirigente interessato.
2. Le aree di pronto intervento sono le seguenti:
  - istituti culturali
  - suolo / neve
  - protezione civile
  - impianti sportivi
  - scuolabus
  - sistemi informativi
  - Polizia Municipale
  - Teatro
  - Uffici giudiziari
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza bimestrale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 2016/2018.
4. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

## Art. 14 – Elevazione limite temporale indennità di turno negli Asili nido comunali

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL 2016/2018 che prevede la possibilità di elevare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, è elevato a mesi due l'arco temporale di riferimento contrattualmente previsto (il mese) in ordine al quale ed in relazione al quale occorre accertare e verificare il presupposto legittimante l'erogazione dell'indennità di turno ovvero una equilibrata distribuzione dei turni antimeridiani e pomeridiani tra i lavoratori coinvolti nel servizio.

## Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità.

1. L'istituto in oggetto, regolato dall'articolo 70-quinquies del CCNL 2016/2018, nonché dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente.
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
3. Si individuano nello specifico le seguenti fattispecie:



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

- specifica responsabilità a personale inquadrato in categoria B, C o D non titolari di unità operativa o posizione organizzativa;
  - responsabilità di Unità Operativa a personale inquadrato in categoria C o D.
4. L'istituzione delle Unità Operative con la conseguente nomina del responsabile e l'attribuzione di specifica responsabilità sono regolamentate dall'Ente.
  5. il valore economico che rappresenta l'indennità riconosciuta alle singole fattispecie è pari a:

	Indennità di specifica responsabilità del personale di cat. B	Indennità di specifica responsabilità del personale di cat. C o D	Indennità di responsabilità di Unità Operativa
Fascia 1	===	€ 619,80	€ 1.032,96
Fascia 2	369,96	€ 919,80	€ 1.432,92

6. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
7. I Dirigenti, nei limiti del budget assegnato per l'istituto in parola, attribuiscono le responsabilità di cui sopra valutando e ponderando, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - responsabilità di procedimenti complessi;
  - coordinamento di strutture;
  - coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane;
  - concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente e/o della Posizione Organizzativa;
  - attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo;
  - gestione di rapporti e relazioni anche con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
8. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e i contenuti di lavoro per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di variazione o revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
10. Per la fattispecie in esame e per quella prevista dall'art. 17 del presente C.C.D.I., è stanziato un budget di € 66.000,00



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## CAPO V – SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 16 – Indennità di servizio esterno.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera nei seguenti servizi esterni di vigilanza:

- viabilità (ivi compresi i servizi di rimozione coatta veicoli)
- motociclisti
- servizi di pattuglia automontata
- servizi di annona / decoro
- infortunistica stradale / P.G.
- servizi informativi

compete una indennità giornaliera ai sensi dell'art. 56-quinquies CCNL 2016/2018.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata nei seguenti valori giornalieri:

- giornata lavorativa in orario normale € 3,00
- turno serale € 4
- turno notturno € 8
- interventi TSO che comportano una operatività sul territorio congiuntamente al personale sanitario ai fini di persuadere il paziente e portare ad adempimento il trattamento sanitario stesso € 10

5. Agli Operatori di Polizia Locale in servizio appiedato ed automontato di viabilità, l'indennità è riconosciuta nella misura massima (100%). Limitatamente ai servizi di Annona / decoro, di Infortunistica Stradale / P.G. e Informativi, l'indennità viene corrisposta nella misura dell'87% dell'importo spettante per l'intera giornata.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente in occasione della liquidazione del premio legato alla performance.

5. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5<sup>1</sup>;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b)<sup>2</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

<sup>1</sup> Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:  
turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00); maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;  
turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

<sup>2</sup> a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis<sup>3</sup>.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

<sup>3</sup> Indennità condizioni di lavoro





# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## Art. 17 – Indennità di funzione.

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
  - a. Commissario Categoria "D"  
In relazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento e controllo per come definite con specifico provvedimento ai sensi dell'art. 15 del presente C.C.D.I. (**Indennità di responsabile di Unità Operativa**);  
€ 1.432,92/annui  
€ 1.032,96/annui
  - b. Ispettore Categoria C
5. In relazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento e controllo per come definite con specifico provvedimento ai sensi dell'art. 15 del presente C.C.D.I. (**Indennità di responsabile di Unità Operativa**);  
€ 1.032,96/annui
1. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art 17 comma 2 lett f) del Ccnl 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.
2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
  - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5/2021  
cuc  
17  
GN  
EON



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 18 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 18.1 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Di seguito si dà elencazione delle principali fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 let g) del CCNL, per le quali, mediante specifici accordi tra le parti o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo si prevede di definire regolamentazioni/disposizioni per l'erogazione:
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali di all'art 56 ter del CCNL da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
  - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016, come modificato dal D.lgs. n. 56/2017);
  - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - incentivi per maggiori accertamenti IMU e TARI (art. 1 comma 1091 legge 145/2018).
- Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti da definire.
- Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

#### Art. 18.2 – Compensi di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011

- L'art. 16 del D.L. 98 del 6 luglio 2011 convertito in L. 111 del 15 luglio 2011:
  - al comma 4 prevede per gli Enti Locali la possibilità di adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche;
  - al comma 5 del medesimo articolo prevede che, in relazione a tali piani, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste, accertate a consuntivo dai competenti organi di controllo, possano essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del d. lgs. 150/09;
  - al comma 6 del medesimo articolo prevede che i piani adottati dalle amministrazioni siano oggetto di informazione sindacale.
- La Circolare n. 13 dell'11 novembre 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica porta come oggetto "Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011".
- La Giunta può adottare entro il 31 marzo di ogni anno i Piani di razionalizzazione di cui alla normativa citata.

PS  
Stark

49  
18  
[Handwritten signatures]



## Città di ASTI

*Delegazione Trattante*  
**Area Personale**

4. Nel caso di realizzazione di economie, a consuntivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi verrà accertato e certificato dai competenti organi di controllo.
5. Le economie verranno distribuite secondo il sistema approvato con D.G.C. n. 399 del 16/08/2011 (personale non dirigente) sospeso con D.G.C. n. 480 del 4/10/2011, fatti salvi migliori e più favorevoli condizioni applicabili successivamente alla stipula del presente contratto.
6. Le eventuali economie certificate dai competenti organi di controllo secondo le norme regolamentari vigenti, potranno trovare allocazione aggiuntiva nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile ex art. 15 comma 1 lettera k) (risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale) a condizione che (art. 40 D.Lgs. 165/2001 comma 3-quinquies):
  - l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente sia inferiore al 50%;
  - l'ente riduca comunque la spesa di personale rispetto al precedente anno;
  - sia stato rispettato il patto di stabilità.
7. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

### **Art. 18.3 – Compensi per previdenza complementare alla Polizia Locale**

1. L'art. 208 comma 2, 4 e 5 del D. Lgs. N. 285/1992 Codice della Strada e s.m. e i. prevede che parte dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie per violazione alle norme del Codice della Strada possa essere destinata, tra varie voci, anche a specifiche finalità di previdenza integrativa e di assistenza al personale della Polizia Municipale e che spetta annualmente agli Enti, con delibera della Giunta, destinarne quote.
2. L'art. 17 del CCNL 22.01.2004 prevede la gestione di tali risorse da parte degli organismi formati, ai sensi dell'art. 55 del CCNL 14.9.2000, da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della L. 300/1970.
3. Nel caso di accantonamento di risorse da parte dell'Ente, occorre definire in apposito Regolamento la disciplina dettagliata per la gestione del Fondo richiamato.
4. In linea con i pareri della Corte dei Conti, la spesa di cui trattasi è inclusa nella base di calcolo utile alla verifica del rispetto del principio di riduzione programmatica della spesa di personale dell'Ente.



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

Saranno oggetto di specifici accordi a latere i seguenti argomenti:

- MATRIMONI AULICI
- SMART WORKING
- FERIE SOLIDALI
- MODALITA' DI INFORMAZIONE DELLA FRUIZIONE DEI PERMESSI SINDACALI PER P.M.
- COMPENSI ANPR
- INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

Handwritten signatures in blue ink, including names like Tom, Stefano, and others, along with initials and a signature that appears to be "one".



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

La certificazione e il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti sono stati espressi con nota del 9 giugno 2020.

Con deliberazione numero 175 del 16/06/2020 la Giunta comunale ha autorizzato la Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

addì giovedì 18 giugno 2020

Per la Delegazione Trattante  
La Presidente

Per le OO.SS.

UIL FPL  
CGIL-FP  
CISL FP  
C.S.A.

S. Bullone

Per la RSU

Costaloro Maria Cristina  
Grisio Verelli

