

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
PROVINCIA DI PERUGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO**

*(SIGLATO IN DATA 04.11.2021*

*MODIFICATO IN DATA 11.10.2022 L'ART. 19)*

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Oggetto ed obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina gli istituti e le materie che norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabili di legge.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Castiglione del Lago con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione e con contratto di formazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

**Art. 3**

**Decorrenza e revisione**

1. Il presente contratto si applica a decorrere dalla data della stipula, salvo alcuni specifici istituti per i quali sarà indicata una decorrenza particolare diversa.

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)

CISL KD  
im

FP CGIL  
R

UIL FPL  
fu

OH

Alciani

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

2. Possono essere annualmente rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo di cui al successivo art. 4.
3. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione delle clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrasti normativi o di contratto nazionale.

**Art. 4**

**Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

**Art. 5**

**Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. Nel caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata con atto di convocazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso, fatti salvi patti contrari.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or short names.

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E CRITERI DI INCENTIVAZIONE**

**Art. 6**

**Quantificazione delle risorse**

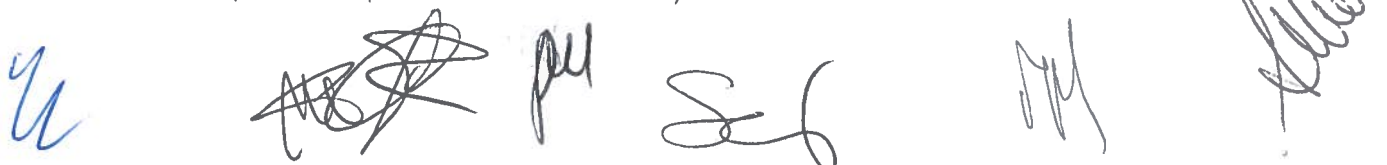
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. L'Amministrazione Comunale si impegna ad effettuare la costituzione del fondo entro trenta giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario, dandone informazione alle organizzazioni sindacali.
3. Qualora il bilancio fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3, lett. h) ed i) (incremento facoltativo del fondo) sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle condizioni previste dal comma 6 dello stesso articolo.

**Art. 7**

**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo, costituita ai sensi dell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018, è destinata a finanziare, ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-2018, in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;



**Rappresentanza Sindacale Unitaria**  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

- indennità ex VIII livelli.

2. Le parti definiscono i criteri di ripartizione delle restanti somme, sia stabili che variabili, annualmente disponibili, tra gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

**Art. 8**

**Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione dell'Ente. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi, mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:



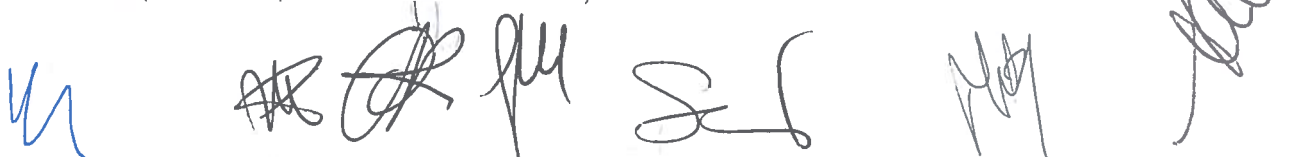
*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

- a) Performance Organizzativa: gli incentivi collegati alla realizzazione degli obiettivi di area e dell'ente a cui partecipano tutti i dipendenti. Tale partecipazione viene valutata dai responsabili di servizio successivamente all'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- b) Performance Individuale: gli incentivi sono collegati alla realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili di servizio che saranno attribuiti a seguito della valutazione da parte dei responsabili effettuata sulla base del sistema di valutazione dell'Ente.
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata.

**Art. 9**

**Incentivazione collegata alla performance**

1. I premi relativi alla performance individuale sono assegnati sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel vigente sistema di misurazione e valutazione.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
- 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 vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% del personale (con arrotondamento per eccesso).
3. In caso di parità di punteggio i criteri di preferenza saranno in ordine i seguenti:
- a) La preferenza sarà per il dipendente che non percepisce da più tempo la premialità;
- b) La preferenza sarà per il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria;
- c) La preferenza sarà per il dipendente più anziano di età;





*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Art. 10**

**Correlazione tra performance e compensi incentivanti per specifiche disposizioni di legge**

1. Le fattispecie di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, sono gli incentivi funzioni tecniche per appalti di lavori, servizi e forniture, come da previsione della spesa (art. 113 D. Lgs. 50/2016) e progettazioni ad esaurimento (art. 92 cc. 5-6, D. Lgs. 163/06), i compensi per recupero evasione ICI ex art. 59 c. 1 lett. p) del D. Lgs. n. 446/97, i compensi ISTAT per rilevazioni statistiche e censimento, i compensi di cui all'art. 6 del CCNL del 09.05.2006 (condono edilizio), i compensi ai sensi dell'art. 43 della L. n. 449/1997 (sponsorizzazioni, accordi, convenzioni) e altri eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite.

2. Si stabilisce la seguente correlazione tra gli incentivi di cui al presente articolo e gli incentivi per la performance organizzativa di cui all'art. 8, comma 4, lett. a):

- a) se un dipendente percepisce fino a 2.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance non subiscono riduzioni;
- b) se un dipendente percepisce da 2.001,00 euro fino a 3.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 20%;
- c) se un dipendente percepisce da 3.001,00 euro fino a 5.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 40%;
- d) se un dipendente percepisce da 5.001,00 euro fino a 7.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 60%;
- e) se un dipendente percepisce oltre 7.001,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 80%.

3. L'ammontare quantificato di abbattimento andrà a ridurre la produttività spettante al singolo dipendente. Le somme non distribuite ai dipendenti interessati all'abbattimento andranno a beneficio dei dipendenti non beneficiari delle indennità sopra descritte e di quelli al di sotto della soglia minima di euro 2.000,00.



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

4. Il presente articolo avrà effetto sui compensi incentivanti per specifiche disposizioni di legge erogati annualmente, a partire dall'anno di entrata in vigore del presente CCDI.

**TITOLO III**

**PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 16 CCNL 2.05.2018)**

**Art. 11**

**Progressioni orizzontali (art. 16 CCNL 21.05.2018)**

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in quest'ultima vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
3. Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in organico nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalle normative vigenti.
4. Per garantire pari opportunità di cui al comma 3., nel giusto temperamento - anche con i diversi costi da sostenere per ciascuna nuova posizione economica rispetto alle risorse annualmente disponibili - le progressioni economiche orizzontali saranno determinate, in applicazione da quanto stabilito al comma 1., a ciascuna categoria in rapporto al numero dei dipendenti in organico per ognuna di esse alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione.
5. Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali che dovessero residuare a seguito dell'avvenuta attribuzione riconfluiranno nel fondo per la performance annuale individuale.
6. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento al contingente di

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

personale esistente alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

7. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi mediante scorrimento della graduatoria, secondo i limiti previsti dal comma 1. del presente articolo.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

## **Art. 12**

### **Requisiti per le progressioni orizzontali**

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

a) ai fini della progressione alla posizione economica immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, il possesso di un periodo minimo di permanenza nella precedente posizione economica in godimento di ventiquattro mesi riferita al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione, computando nel calcolo del periodo anche quello relativo a rapporti di lavoro a tempo determinato, con la stessa categoria e lo stesso profilo professionale.

b) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la somma dei punteggi attribuiti in base ai criteri stabiliti dai successivi artt. 13 e 14.

c) Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente nell'ultimo triennio.





*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Art. 13**

**Criteri della Selezione**

1. Ai sensi dell'art. 16, c. 3 del CCNL 21.05.2018 i criteri di valutazione ivi indicati avranno la seguente pesatura nell'ambito della valutazione complessiva:

Categorie A, B, C e D

- |   |     |
|---|-----|
| a) Performance del triennio precedente            | 60% |
| b) Esperienza maturata negli ambiti professionali | 40% |

2. Per il criterio di valutazione di cui al comma 1, punto a) "Performance del triennio precedente", si intende:

- media della valutazione della performance individuale del triennio precedente. Per determinare omogeneità nel sistema di valutazione del personale i punteggi verranno riportati tutti in decimi. Nel caso in cui il dipendente sia stato valutato da più di un Responsabile di P.O., ugualmente sarà realizzata la media della performance individuale per il suddetto anno. Nel caso in cui per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque tutte le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, mancasse la valutazione di una annualità si valuterà quella dell'anno precedente.

3. Per il criterio di valutazione di cui al comma 1, punto b) "Esperienza maturata negli ambiti professionali" si intende:

- l'anzianità acquisita al 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione nella attuale posizione economica.

**Art. 14**

**Schema riassuntivo del valore massimale parziale attribuito a ciascun elemento valutativo**

La ripartizione del punteggio massimo pari a 100 è come di seguito suddivisa:

1) Media della valutazione della performance individuale del triennio precedente: Max. valore 60

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

Media Numerica	Valore
- fino a 6 punti NON PARTECIPA ALLA SELEZIONE	
- da punti 6,01 a punti 7,00	25
- da punti 7,01 a punti 8,00	40
- da punti 8,01 a punti 9,00	50
- da punti 9,01 a punti 9,50	55
- da punti 9,51 a punti 10,00	60








2) Esperienza maturata negli ambiti professionali: Max. valore 40

Anzianità acquisita al 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione nella attuale posizione economica:

- fino a anni 2	pt. 5
- da 2 anni e 1 giorno e fino a 5 anni	pt. 10
- da 5 anni e 1 giorno e fino a 7 anni	pt. 15
- da 7 anni e 1 giorno e fino a 10 anni	pt. 20
- da 10 anni e 1 giorno e fino a 12 anni	pt. 25
- da 12 anni e 1 giorno e fino a 15 anni	pt. 30
- da 15 anni e 1 giorno e fino a 20 anni	pt. 35
- oltre i venti anni	pt. 40

4) A parità di punteggio i criteri di preferenza saranno in ordine

- a) Per il dipendente collocato nella posizione economica inferiore nella categoria;
- b) Per il dipendente con maggiore anzianità di servizio;

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Art. 15**

**Procedura selezione progressione e valutazione**

1. Dopo la stipula del CCDI, con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile del personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando, da pubblicare sull'albo pretorio on-line per almeno 10 giorni e da notificare a tutti i dipendenti, compresi quelli in congedo temporaneo.
2. I dipendenti interessati presentano, entro il termine stabilito dal bando, apposita istanza, provvedendo ad allegare alla stessa eventuale documentazione che non sia già in possesso dell'Ufficio Risorse Umane.
3. L'eventuale esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti, o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente al dipendente mediante notifica personale nella sede di lavoro.
4. Previa istruttoria dell'Ufficio risorse umane, la Commissione valutativa, presieduta dal Segretario Generale e composta da tutti i Responsabili di Area (fatti salvi i casi di obbligo di astensione), provvede ad assegnare il punteggio relativo a ciascun dipendente e provvede alla compilazione delle relative schede e alla redazione della relativa graduatoria.
5. Le graduatorie provvisorie, distinte per categorie vengono pubblicate all'albo pretorio on-line per almeno 10 giorni.
6. Eventuali ricorsi dovranno essere presentati, dalla parte interessata, entro il termine di pubblicazione della graduatoria. Entro 10 giorni dal termine di pubblicazione la commissione di valutazione esamina il ricorso, esprime il parere definitivo e trasmette le graduatorie all'ufficio preposto per l'approvazione definitiva.

**TITOLO IV**

**ALTRE INDENNITÀ – PRINCIPI GENERALI**

**Art. 16**

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità".

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and one longer signature on the right side that appears to be 'Alvini'.

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

2. Le indennità che il contratto collettivo vincola ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotte.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di posizione organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini non esaustivi, di rischio pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di P.O.
- 8) Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per l'intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle eventuali percentuali di part-time.

**Art. 17**

**Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
2. Tale indennità prevede:

- Indennità di Rischio. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- Indennità Maneggio Valori. Per i dipendenti che maneggiano valori;



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

- Indennità di Disagio. Per i dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa presso l'ufficio del Giudice di Pace

3. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

4. Il valore dell'indennità di "Rischio" è fissato, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività, in Euro 1,75. Ai fini del presente articolo sono considerate attività a rischio:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature, strumenti e sostanze atti a determinare lesioni, condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

5. Il valore dell'indennità "Maneggio Valori" è fissato in:

- a) Euro 1,50 al giorno per chi maneggia valori di cassa;
- b) Euro 2,00 al giorno per l'economista comunale quando svolge servizio con cassa economale.

Il Responsabile d'Area di appartenenza individua, con provvedimento motivato, i dipendenti tenuti al maneggio valori e ne attesta annualmente l'avvenuto svolgimento certificando specificatamente il numero dei giorni di effettivo maneggio per ciascun addetto.

6. Il valore dell'indennità di "Disagio", per i dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa presso l'Uff. del Giudice di Pace di Castiglione del Lago, è pari ad Euro 1,50 per ogni giornata di servizio.

## **Art. 18**

### **Compensi derivanti da contributi**

1. Fino a quando la Regione Umbria provvederà a rimborsare al Comune di Castiglione del Lago l'intera spesa a copertura del costo del personale trasferito presso l'Ente per le funzioni turistiche - ai sensi delle delibere di Giunta Regionale n. 77/2001, 638/2002 e 1703/2002 - continuerà ad essere erogata la specifica indennità accessoria del settore turismo.

2. Al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni civili fuori orario di lavoro continuerà ad essere attribuito il compenso così come già stabilito dall'integrazione al precedente CCDI datata 22.10.2012



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Art. 19 ( modificato in data 11.10.2022 dalla delegazione trattante )**

**Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018)**

1. L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 è determinato tenendo conto del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Castiglione del Lago ed in applicazione dei seguenti criteri e modalità. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate, al personale di categoria D, non investito di posizione organizzativa e a quello di categoria C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.

2. La G.M. ogni anno, in occasione della definizione del P.E.G., assegna alle Aree le risorse di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 (specifiche responsabilità).

3. Criteri generali di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del Servizio, operata dai rispettivi responsabili di servizio, da formalizzare tramite determinazione dirigenziale dalla quale risultino individuate le responsabilità dei propri uffici e servizi da attribuire al personale opportunamente individuato.

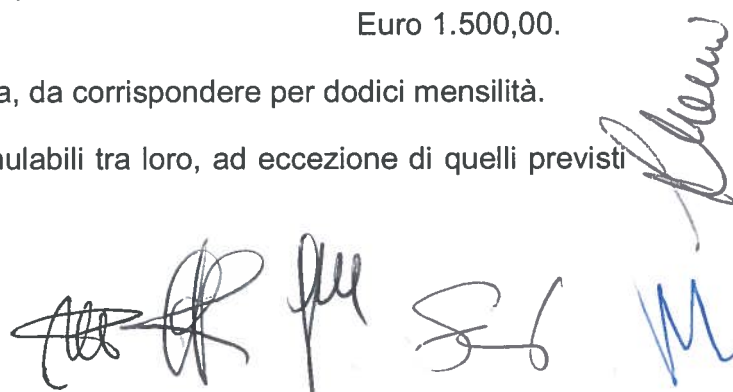
4. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

- a) incarico di sostituzione (non superiore ai 60 giorni) del Responsabile di Area a dipendente di Cat. D), non titolare di Posizione Organizzativa, Euro 500,00.
- b) Responsabilità di Settore ai sensi art. 25 Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune e Vice Comandante del Corpo Polizia Municipale qualora nominato Euro 2.500,00.
- c) Ai dipendenti che svolgono le mansioni di responsabile della procedura SUAPE e responsabile della Procedura di Valutazione Ambientale Euro 2.500,00.
- d) Ai dipendenti di Cat. C) che svolgono funzioni di coordinatore di gruppi di lavoro in assenza di personale di Cat. D) nel Settore Euro 2.500,00.
- e) Responsabilità di coordinamento di altro personale all'interno del cantiere comunale Euro 1.500,00.

Ciascuna indennità è da considerare annua lorda, da corrispondere per dodici mensilità.

5. I compensi di cui al comma 4. non sono cumulabili tra loro, ad eccezione di quelli previsti

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

responsabilità.

6. Tali valori decorrono dalla stipula del presente CCDI.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

**Art. 21**

**Incumulabilità particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70-quinquies, comma 1 e comma 2, CCNL 21.05.2018)**

1. Le indennità di cui all'articolo 19 ed all'articolo 20 non sono cumulabili tra loro.

**SEZIONE POLIZIA LOCALE**

**Art. 22**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

Si rimanda all'adozione di uno specifico regolamento.

**Art. 23**

**Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente all'interno del Fondo Negoziale Perseo Sirio.

**Art. 24**

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

alla lettera a), e sono revocabili in ogni tempo per ragioni organizzative e/o per valutazione negativa resa in sede di valutazione annuale del dipendente.

6. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale del responsabile di Area, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e del presente CCID.

6. Tali valori decorrono dalla stipula del presente CCDI.

**Art. 20**

**Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, a cui, con atto formale, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- |   |             |
|---|-------------|
| a) qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure): | Euro 350,00 |
| b) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico:  | Euro 350,00 |
| c) responsabile dei tributi:  | Euro 350,00 |
| d) messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario:  | Euro 350,00 |
| e) personale addetto ai servizi di protezione civile:   | Euro 200,00 |

3. L'individuazione dei lavoratori interessati dalla disciplina del comma 1., non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio alle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito delle particolari funzioni con apposito atto scritto che da titolo al compenso.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente entro il mese di febbraio successivo a quello dell'anno di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. Il servizio risorse umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del responsabile di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera J) del medesimo CCNL, preso atto degli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, si adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lettera h), secondo la seguente graduazione:

- se un dipendente percepisce fino a 3.500,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance non subiscono alcuna riduzione;
- se un dipendente percepisce da 3.501,00 fino a 10.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 30%;
- se un dipendente percepisce da 10.001,00 fino a 15.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 50%;
- se un dipendente percepisce da 15.001,00 fino a 20.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 70%;
- se un dipendente percepisce oltre 20.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 80%.

3. Le somme non distribuite ai dipendenti interessati all'abbattimento andranno ad integrare, in misura uguale, le indennità di risultato degli altri titolari di posizioni organizzative.

4. Il presente articolo avrà effetto sulle somme spettanti degli incentivi previsti dall'art. 18, comma 1, lettera h) del CCNL erogate annualmente, a partire dall'anno di entrata in vigore del presente CCDI.

## **Art. 26**

### **Reperibilità**

1. Indennità da corrispondere al personale che presta servizio di reperibilità, come articolato dai rispettivi Responsabili di Area.

2. Per la regolamentazione si applica quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2016-2018.



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno debitamente attestate dal Comandante della Polizia Municipale.

2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro 1,00 al giorno ed è considerato servizio esterno una prestazione uguale o superiore a 4 ore giorno per dipendente.

**TITOLO V**

**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 25**

**Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizioni organizzative**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lett. v) e 15, comma 4, del CCNL 2016-2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota come stabilito dal regolamento comunale. L'importo destinato alla retribuzione di risultato è erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

b) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6 del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo come stabilito dal regolamento comunale. Tale importo viene definito in sede di decreto di incarico, in considerazione della complessità e del livello di responsabilità che caratterizza la specifica posizione organizzativa, nonché le competenze ad ognuna attribuita ed il programma di lavoro previsto. Nulla è a titolo dovuto in caso di sostituzione per assenza a qualsiasi titolo di periodo inferiore ai 60 gg.

c) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

3. Il compenso da liquidarsi per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1 del CCNL 2016-2018, pari ad euro 11,66 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

**Art. 27**

**Turnazioni**

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lett. l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano.
- b) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

**Art. 28**

**Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 80 ore annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 80 ore annue.

**Art. 29**

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi come da disposizione contrattuale.

**Art. 30**

**Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione degli art. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti confermano le vigenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. La regolazione della flessibilità dovrà avvenire su base mensile.

2. La flessibilità non darà luogo ad accumulo orario ai fini dell'istituto dello straordinario.

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Servizio, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

4. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

**TITOLO VI**

**DISCIPLINE PARTICOLARI**

**Art. 31**

**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. 32**

*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

**Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno sei mesi (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), nell'arco dell'anno solare.

**TITOLO VII**

**RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 33**

**Informazione**

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare preventivamente le RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli art. 1175 e 1375 del C.C., sui provvedimenti aventi per oggetto le materie elencate negli artt. 5 e 7 del CCNL 21 maggio 2018.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata ed agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

**Art. 34**

**Relazioni Sindacali - Confronto**

1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, enti e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può essere proposto dall'ente,

**Rappresentanza Sindacale Unitaria**  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

2. Sono oggetto di confronto le materie di cui al comma 3, lettere da a) ad i) dell'art. 5 del CCNL del 21 maggio 2018.

**Art. 35**

**Contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 21 maggio 2018, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale. I soggetti sindacali della contrattazione integrativa sono: a) la RSU, b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del comparto Funzioni Locali.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui al comma 4 lettere da a) a z) dell'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 36**

**Agibilità sindacali**

1. I lavoratori a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dell'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione dei dipendenti a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono.

4. Nei casi in cui il D. Lgs. 81/2008 prevede la consultazione del rappresentante della



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

sicurezza, essa è svolta durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25 della Legge 300/70 le RSU e le OO.SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

6. I componenti delle RSU possono utilizzare la posta elettronica interna dell'ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

7. In relazione allo svolgimento delle Assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti la continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni, al fine di analizzare le criticità ed individuare le relative soluzioni.

#### **Art. 37**

##### **Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale.**

1. Ai sensi della Legge 146 del 12 giugno 1990 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente ed i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

a) Raccolta delle registrazioni di morte: n. 1 unità in orario di sportello.

b) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;

c) Servizi di polizia municipale da assicurare con n. 2 agenti P.M. per turno;

d) Servizi educativi e scolastici, limitatamente allo specifico servizio degli asili nido, ed a quanto disposto dall'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002;

e) Protezione Civile ed emergenze: n. 2 unità operai squadra esterna e n. 1 unità istruttore tecnico.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla Legge 146/90 ed all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

sciopero, rispettando la rotazione tra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi vengono comunicati agli interessati, alla RSU ed alle OO.SS. entro il 5<sup>a</sup> giorno precedente lo sciopero. Il personale interessato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

5. Durante lo sciopero i responsabili di P.O. dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato che a quello che non avesse aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL 14 settembre 2000.

**TITOLO VIII**

**Disposizioni finali**

**Art. 38**

**Disposizione finale**

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

Castiglione del Lago, li 11.10.2022

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Versione 11.10.2022 (revisionata dopo la seconda seduta di trattativa)



*Rappresentanza Sindacale Unitaria*  
**Comune di Castiglione del Lago**  
**PROVINCIA DI PERUGIA**

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE DIPARTITO PUBBLICA  
ROBERTO PIA S. MANNING

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO**

MASSIMILIANO SPENAROLI *Massimiliano Spenaroli*  
PATREZIA MANCIANI *Patrizia Manciani*  
GIULIA MARIANI *Giulia Mariani*

**LA R.S.U.**

SARUNTA ROSSI *Sarunta Rossi*  
CRISTINA ROSSETTI *Cristina Rossetti*  
ANTONIO R. DEONI *Antonio R. Deoni*

