

COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA CONCERNENTE IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE - PRIMO STRALCIO**

**PREMESSO CHE:**

- in data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo;

visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 21.5.2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

visto l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, il quale dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale";

viste altresì le disposizioni contenute nel Titolo VI (ad oggetto "sezione per la polizia locale") e nel titolo VIII (ad oggetto "trattamento economico"), con particolare riferimento agli articoli di seguito specificati:

- art. 56-ter - prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato;
- art. 56-quater - utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada;
- art. 56-quinquies - indennità di servizio esterno;
- art. 56-sexies - indennità di funzione;
- art. 70-bis - indennità condizioni di lavoro;
- art. 70-ter - compensi Istat;
- art. 70-quinquies - indennità per specifiche responsabilità;

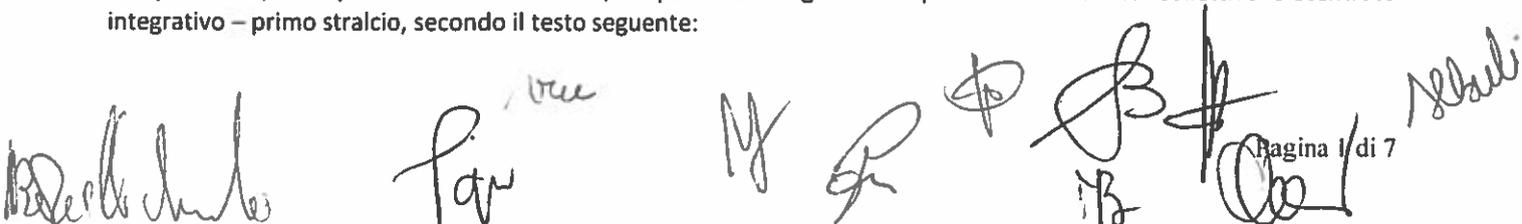
dato atto che la disciplina contenuta negli articoli 56-ter, 56-quinquies, 56-sexies e 70-bis trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del succitato CCNL del Comparto Funzioni Locali concernente il periodo 2016-2018;

ravvisata la necessità di adottare un nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica non dirigenziale, al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali;

constatato che il percorso della contrattazione svoltosi finora ha reso necessario definire il suddetto CCDI in due stralci: il primo, relativo agli istituti disciplinati nel testo articolato di seguito, allo scopo di dare una sostanziale continuità nell'erogazione della retribuzione accessoria nel passaggio tra 2019 e 2020; il secondo, da definire con il proseguimento senza soluzione di continuità della contrattazione decentrata, avente ad oggetto tutte le altre materie demandate alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018;

preso atto che in data 18.12.2019 le parti hanno raggiunto la preintesa sul primo stralcio del CCDI 2019/20121 e con deliberazione n. 408 del 30.12.2019 la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula del relativo contratto definitivo;

l'anno 2019, il giorno 30 del mese di DIC., alle ore ~~12.30~~, presso l'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, sede Municipale di Via Matteotti, 39, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigenziale – primo stralcio. Le parti si accordano per un'acquisizione delle adesioni all'accordo ove possibile in occasione della presente riunione, e ove necessario mediante sottoscrizione successiva del presente testo, conservato agli atti. Ciò premesso, e dopo averne dato lettura, le parti convengono e stipulano il Contratto Collettivo Decentrato integrativo – primo stralcio, secondo il testo seguente:



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA**

**Art. 1**

**Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente. Il presente contratto, dalla sua entrata in vigore, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto e con esso incompatibile.

**FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Art. 2**

**Costituzione del fondo risorse decentrate**

1. L'importo del fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto è verificato che nel bilancio pluriennale dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.

**Art. 3**

**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**

1. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 68 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
  - a. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di responsabilità, ecc.). Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a situazioni disagiate o pericolose o dannose per la salute, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
  - b. Compensi per la performance organizzativa e individuale (incentivi): Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri stabiliti dalla Contrattazione Decentrata nell'ambito della coda contrattuale da perfezionare.
  - c. Progressioni economiche orizzontali: L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sulla base dei criteri stabiliti dalla Contrattazione Decentrata nell'ambito della coda contrattuale da perfezionare;
  - d. Indennità di comparto: Al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
  - e. Compensi previsti da disposizioni di legge, di cui all'art. 8 del presente primo stralcio di CCDI.
2. In attuazione dell'art. 7, c. 4, lett. u) del CCNL 2018 le parti convengono che a decorrere dall'annualità 2018 il budget per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è

Pagina 2 di 7



quantificato in euro 195.408,83. Tale importo riproduce i contenuti della Dichiarazione congiunta n. 2 (quantificazione del budget delle PO/AP in euro 183.408,83) e alla Dichiarazione congiunta n. 1 (incremento di 12.000 euro), sottoscritte dalla parti rispettivamente in occasione del CCDI 23.12.2015 e del CCDI 19.12.2017.

#### Art. 4

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 1.1.2020, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (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., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b. Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
  - c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ DUP;
  - d. al termine del periodo di riferimento il valutatore provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
  - e. nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
  - f. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

#### Art. 5

##### Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, così come disposto per ciascun istituto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo ai fini della concreta individuazione dei beneficiari i profili o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del dirigente.
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.

#### Art. 6

##### Indennità condizioni di lavoro: fattispecie, criteri, valori

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verrà erogata al personale una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischi, disagio, implicanti il maneggio valori.

*noe*  
A) Attività esposte a rischi

2. Viene attribuita una indennità, pari a € 1,50 giornalieri lordi, al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo:
  - a. utilizzo di automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
  - b. esposizione al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico.
  - c. rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme.
  - d. rischi derivanti dalla adibizione alle officine, ai laboratori, alle centrali termiche, alle cucine, alla sala macchine del CED.
  - e. rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.
  - f. rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli.
  - g. rischi derivanti dall'attività di ispezione e controllo di cantieri ed edifici per la verifica di eventuali difformità, abusi edilizi e accertamenti istituzionali.
3. Per continua si intende una prestazione non episodica.
4. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose da parte del dipendente.

#### B) Attività disagiate

5. Viene attribuita una indennità, pari a € 1,50 giornalieri lordi, al personale che svolga:
  - a. un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale;
  - b. un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
6. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

#### C) Attività implicanti il maneggio valori

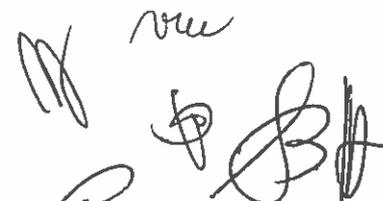
7. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa viene attribuita una indennità giornaliera come segue:
  - a. € 1,00 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a euro 52.000,00;
  - b. € 1,50 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a euro 70.000,00;
  - c. € 2,00 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a € 100.000,00
8. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

#### Art. 7

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. A decorrere dal 1.1.2020, in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e di cat. D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Il personale, appartenente alle categorie B, C, e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato con atto scritto dal dirigente, successivamente comunicato al personale dell'Area, sulla base dei criteri di seguito indicati:

CRITERI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
TIPOLOGIE RESPONSABILITÀ -	CATEGORIE B - C - D	CLASSE VALORE PUNTUALE IN € IND. SPEC. RESP. 36

*nu*  


*P. De... B... B... B... B...*  


		ORE/SETT./ANNO
1	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non riferito a P.O./A.P.	D3/D1 2.000
2	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una Unità Operativa Complessa (U.O.C.)	D3/D1 1.500
3	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (U.O.S.), con o senza coordinamento di persone	D3/D1 1.000
	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre	D3/D1/C
4	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatario di U.O.C. e U.O.S.,	D3/D1/C/B3 800
5	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (intesa come capo di una squadra)	D1/C/B1/B3 500

3. Possono essere individuate diverse ed ulteriori tipologie di responsabilità rispetto a quelle del precedente comma, fermo restando il limite minimo di valore pari ad € 300. A tal fine un importo pari a 32.000 euro viene ripartito fra i dirigenti in proporzione al numero di dipendenti appartenenti a ciascuna Area, secondo il criterio: sommatoria punteggi categorie Area X 100/sommatoria punteggi categorie di tutte le Aree; a questo scopo il peso di ogni categoria è ponderato come segue: D3: 10, D1: 8; C: 6; B3: 4; B1: 4. Il presente comma trova applicazione solo fino al 31.12.2020;
4. L'indennità è cumulabile con quella dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, quando sia motivata dal conferimento di responsabilità ulteriori e diverse rispetto a quelle del citato articolo 70-quinquies, comma 2.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

#### Art. 8

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge", sono le seguenti:
  - a. incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
  - b. compensi per l'avvocatura civica, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000. Le parti danno atto che, per i dipendenti che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, il regolamento dell'avvocatura civica, approvato in sede di contrattazione decentrata integrativa, disciplina la correlazione tra tali compensi e la retribuzione di risultato;
  - c. compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30.9.2003 n. 269, convertito con legge 24.11.2003 n. 326;
  - d. compensi Istat, di cui all'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018;

- e. compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145 (cd incentivi "antievazione"), previa adozione dell'apposito regolamento comunale.
2. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi di cui sopra sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri generali:
- a. competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
  - b. tipologia di incarichi svolti dal personale interessato;
  - c. complessità delle attività da svolgere;
  - d. le somme degli incentivi relativi alle attività da realizzare, già quantificate in via preventiva, sono distribuite con determinazione del dirigente competente a favore del personale già individuato in via preventiva;
  - e. nel caso di modifiche al gruppo di lavoro nel corso di svolgimento delle attività incentivate, la quota relativa alla singola attività viene ripartita dal dirigente tra i soggetti che le hanno parzialmente svolte.

## INDENNITA' DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

### Art. 9

#### Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n.50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

### Art. 10

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, annualmente verrà determinata, con delibera di giunta, una somma da destinare a:
  - a. finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale;
  - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72 CCNL;
  - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) sono tutti gli appartenenti al Corpo Intercomunale di Polizia Locale del Bassanese, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

### Art. 11

#### Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, al personale assegnato al Corpo Intercomunale di Polizia Locale del Bassanese, inquadrato nelle categorie C e D, che non sia incaricato di posizione organizzativa, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nella misura prevista dal comma 2.
2. Il personale, appartenente alle categorie C (agenti) e D (ufficiali), beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato dal Dirigente, sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

Tipologia di Responsabilità	Categorie C/D	Grado	Valore Annuo lordo
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non PO	D3/D1	UFFICIALI	2.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Complessa (UOC)	D3/D1	UFFICIALI	1.600
		SOTTUFFICIALI	1.500
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (UOS) con o senza coordinamento di persone	D3/D1	UFFICIALI	1.100
		SOTTUFFICIALI	1.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre	D3/D1	UFFICIALI	1.100
		SOTTUFFICIALI	1.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatario di UOC o UOS	D3/D1/C	UFF./SOTTUFF.	800
		AGENTI	700
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (intesa come Capo Pattuglia)	D1/C	UFF./SOTTUFF.	600
		AGENTI	500

**Art. 12  
Norma transitoria**

1. Le parti, contestualmente alla stipula del presente primo stralcio del Contratto decentrato, convengono che la contrattazione prosegua a gennaio 2020 per la definizione degli ulteriori contenuti previsti dall'art. 7 e seguenti del CCNL 21.05.2018 quale materia di contrattazione decentrata.
2. Con specifico riguardo all'istituto delle progressioni orizzontali, all'esito della contrattazione finora condotta, convengono che le progressioni economiche orizzontali si terranno sia per l'annualità 2020 sia per quella 2021, e rimandano ogni altro aspetto in merito alla coda contrattuale di cui al precedente comma.

CSA-RAL *[Signature]*

CSA-RAE *[Signature]*

u u u u *[Signature]*  
AS *[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]* UIL FPL

*[Signature]* CISL FP

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

