

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di MONTEGRINO VALTRAVAGLIA
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

il giorno 18 dicembre 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Segretario Comunale, Dott. Ottavio Verde;
- Responsabile Servizi Finanziari, Rag. Anna Torri;

la Delegazione di parte sindacale, composta da:

FP – CGIL Gianna Moretto

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Maria Gabriella Rossi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di MONTEGRINO VALTRAVAGLIA (VA), a seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 18/12/2019 avente ad oggetto: "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente. Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto normativo triennio 2019/2020 ed economico anno 2019".

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Art. 5 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Art. 6 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 8 Disciplina del lavoro straordinario

Art. 9 Orario di lavoro flessibile

Art. 10 Banca delle ore

Art. 11 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 14 Determinazione concordata della sanzione

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 16 Indennità condizioni di lavoro

Art.17 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Art. 18 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

Art. 19 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 20 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

Art. 21 Premi correlati alla performance

Art. 22 Piani di razionalizzazione

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 23 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 24 Previdenza complementare

Art. 25 Smart working

Art. 26 Telelavoro

TITOLO IX PAUSA PRANZO E SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA

Art. 27 Servizio sostitutivo della mensa

TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Art. 29 Gestione delle eccedenze di personale

Art. 30 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

Art.31 Disposizioni finali

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montegrino Valtravaglia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° GENNAIO 2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:

➤ La CONVOCAZIONE:

- a. avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
- b. indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
- c. contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).
- d. in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.

➤ Per ogni incontro viene redatto il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto non si procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.

Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.

Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

- la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;
- l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività
- l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 21/05/2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 comma 4. del CCNL 21.5.2018 dal 22/05/2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 5

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 14.527,50 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative non in convenzione e pari al 30% per le P.O. in convenzione;

Art. 6

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto delle disponibilità economiche del fondo e nei limiti del 50% di tutto il personale dipendente.
3. Nei limiti delle risorse destinate alla progressione del personale ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, le progressioni economiche orizzontali sono assegnate tramite procedura selettiva secondo i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL DEL 31/03/1999 e secondo i seguenti presupposti e direttive:
 - Aver maturato almeno 2 anni di servizio nella propria posizione economica. Tale requisito deve sussistere al 31/12 dell'anno precedente (art.9 CCNL dell'11/04/2008);
Le progressioni economiche orizzontali sono attribuibili in ogni caso al personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli che abbiano conseguito un punteggio non inferiore a 80/100 nel settore di competenza su base triennale;

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nei due anni precedenti hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto (censura);

In caso di parità di punteggio avrà precedenza il dipendente che, nell'ordine indicato:

- Abbia una maggiore anzianità nella categoria;
- Sia in possesso di un'anzianità di servizio maggiore nell'Ente;

Eventuali economie rispetto al budget assegnato tornano disponibili nel fondo delle risorse decentrate.

4. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che verranno utilizzati per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- valutazione dei risultati, al termine del periodo annuale di riferimento. Per la progressione si farà riferimento alla valutazione dei tre anni precedenti;
- attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza dal 1° di gennaio.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, con i criteri contenuti nell'allegato regolamento, che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-otties del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la

partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 8

Disciplina del lavoro straordinario

1. Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. Per l'anno 2019 tale fondo risulta pari ad € 2.000,00
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate e, in caso di adesione alla banca delle ore, spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme

complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

8. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

Art. 9 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 10 Banca delle ore
--

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente caposervizio, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio responsabile.
4. Qualora il personale, pure non avendo ore straordinarie da usufruire nell'arco dell'anno solare, per esigenze di servizio è chiamato a svolgere prestazioni extra occasionali dal proprio responsabile di servizio, è concessa la possibilità, su preventiva richiesta scritta, di procedere al recupero di pari ore di servizio.
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

Art. 11

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
3. I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi se articolato su 5 gg lavorativi, 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
 4. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 26 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, a 30 su 6 giorni, oltre ai 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.
 5. Per ragioni di flessibilità, per la loro particolarità e per facilitarne l'impiego si consente l'utilizzo a mezza giornata delle quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77. Le parti concordano che in base all'art. 1 e 2 della Legge 937/1977 le festività soppresse (n. 4 giorni) non sono assimilabili al congedo ordinario ma piuttosto al regime dei permessi, di conseguenza possono essere usufruite a mezza giornata.
 6. Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 31 di marzo e si intende accettato se entro il 30 aprile il responsabile non esprime il diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi fondamentali dell'ente.

Art. 13

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Le parti eventualmente, possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:
 - Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1° grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;
 - Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni;
 - Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt.53 e 54 del CCNL 21.5.2018.

TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 14

Determinazione concordata della sanzione

1. Il Segretario Comunale unitamente ai Responsabili di Servizio e al dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, così come previsto dall'art.63 del CCNL 21.5.2018.

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
--

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art. 16 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" 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.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri *saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata* in Euro 1,00 – Euro 10,00. Tale indennità è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
 - A. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta
 - a1) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - a2) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2);

- a3) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3);
- a4) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4);
- a5) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5);
- a6) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 6).

B. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- b1) indice di rischio basso (peso causale 1)
- b2) indice di rischio medio (peso causale 2)
- b3) indice di rischio alto (peso causale 3)
- b4) indice di rischio molto alto (peso causale 4)

C. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- c1) fino a 500,00 euro (peso causale 0)
- c2) da 501,00 euro a 1000,00 euro (peso causale 1)
- c3) da 1001,00 euro a 1500,00 euro (peso causale 2)
- c4) oltre i 1500,00 euro (peso causale 3)

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		

Pesatura rischio	1	2	3	4
Maneggio Valori	Soglia c1)	Soglia c2)	Soglia c3)	Soglia c4)
	0	1	2	3

4. Per il calcolo dell'indennità si applicano i seguenti criteri:

- i. Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali
- ii. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

Peso delle 3 causali	Valore/Fascia indennità in €.
1-3	€ 1,00 - €3,00
4-7	€ 4,00 - €6,00
>7	€ 7,00 - €10,00

iii. *(in caso di fascia)* Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 17

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno.
2. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Responsabilità di struttura di cui:		max	15 punti
	1) Autonomia operativa	punti da 1 a 5		
	2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 5		
	3) Livello di Responsabilità istruttoria	punti da 1 a 5		
b)	Responsabilità gestionale di cui:		max	15 punti
	1) Responsabilità procedimenti di spesa	punti da 1 a 5		
	2) Responsabilità di coordinamento	punti da 1 a 5		
	3) Responsabilità realizzazione piani di attività	punti da 1 a 5		
c)	Responsabilità professionale di cui:		max	15 punti
	1) Responsabilità di processo	punti da 1 a 5		
	2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	punti da 1 a 5		
	3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	punti da 1 a 5		
		Punteggio	max	45 punti

4. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Nell'ambito della responsabilità di struttura, il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate
- c) La responsabilità professionale è inerente alla complessità dell'attività, che dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di servizio, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal responsabile di servizio. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 21 punti complessivi.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- Da 21 a 25 punti € . 1000,00
- Da 26 a 30 punti € . 1500,00
- Da 31 a 35 punti € . 2000,00
- Da 36 a 40 punti € . 2500,00
- Da 41 a 45 punti € . 3000,00

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs 151/2001.
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 18

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018. L'importo è fissato in € 350,00 annuali.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 19

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999 "Carta Sconto Benzina";
 - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 1, comma 1091, della legge di bilancio 2019, al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga ai limiti assunzionali di legge;
2. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
3. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo risorse decentrate attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 20

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 3% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 21

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un

ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.

3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

a) Performance organizzativa:

5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

b) Performance individuale

1. Il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
2. E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.
3. Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari a 1 (uno) dipendente in servizio.

Art. 22 Piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 23 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Le parti di cui all'articolo 5 del CCNL, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
7. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
8. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
9. L'Ente, d'intesa con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene

e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.
 - la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,
 - -la prevenzione delle malattie professionali.
10. Per mezzo del Medico competente di cui al D. Lgs. n. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
 11. L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
 12. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanziava annualmente apposite risorse di bilancio.
 13. Al fine di supportare il personale, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 20 ore a dipendente.

Art. 24

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 25

Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, può essere coinvolto nel progetto di smart working il 20% del personale impegnato nei servizi Affari Generali, Finanziario e Tributi, Tecnico Manutentivo ed Edilizia Privata, Servizi alla Persona, per un numero massimo di 4 giornate al mese pari a 48 giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - personale con figli disabili - punteggio 10
 - personale con patologie particolari debitamente certificate– punteggio 9
 - personale con figli minori – punteggio 8
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
 - Residenza privata del dipendente;
 - uffici decentrati del Comune
 - ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 26 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi finanziari, affari generali e demografici

Le modalità di accesso e fruizione sono demandate allo specifico regolamento.

TITOLO IX PAUSA PRANZO E SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA

<p style="text-align: center;">Art. 27 Servizio sostitutivo della mensa</p>

Il personale del Comune ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei seguenti casi:

- quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
- quanto, per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del responsabile della propria area, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario.

con una pausa non superiore a 2 (due) ore e non inferiore a 30 (trenta) minuti.

Gli operai, soprattutto in considerazione del loro lavoro in team, dovranno concordare sempre la durata della pausa, che dovrà essere uguale per tutti.

TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 cat. C

3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 29

Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 30

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso

l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.

2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

<p style="text-align: center;">Art. 31 Disposizione finale</p>
--

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Montegrino Valtravaglia, li _____

La Delegazione di parte pubblica

- Segretario Comunale, Dott. Ottavio Verde
- Responsabile Servizi Finanziari, Rag. Anna Torri

La Delegazione di parte sindacale

FP – CGIL Gianna Moretto

La Rappresentante Sindacale Unitaria:

Maria Gabriella Rossi