



CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA - PERIODO 2019-2021

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 - Quantificazione delle risorse
- Art. 9 - Strumenti di premialità
- Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)
- Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO II – LE INDENNITÀ

- Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 15 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 16 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III - RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 17 - Reperibilità
- Art. 18 - Turnazione
- Art. 19 - Banca delle ore
- Art. 20 - Flessibilità
- Art. 21 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Art. 22 - Orario multiperiodale
- Art. 23 - Lavoro straordinario
- Art. 24 - Buoni pasto
- Art. 25 - Ferie, festività soppresse, festività del santo patrono e recupero giornate nei casi di ordinanze sindacali
- Art. 26 - Ferie e riposi solidali
- Art. 27 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

CAPO IV - SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 28 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

Art. 29 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

Art. 30 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

TITOLO IV DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 31 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Valledolmo** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro o di somministrazione fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto ha durata triennale.
3. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. In prima applicazione sono oggetto di contrattazione decentrata le materie indicate dal successivo art. 7.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
8. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, per quanto compatibile con le innovazioni normative e contrattuali, a norma dell'articolo 5, comma 4, del CCNL 1.2.1999 come confermato dall'art. 8, comma 7, del contratto 2016/2018.
9. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
10. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatari del CCNL;
 - b) firmato dalla Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico - finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
 - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;

- f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmessa copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
3. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.
4. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs.n.165/2001, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.

- 70 –*quinquies*, comma 1, del contratto 2016/2018;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del contratto 2016/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese. Applicazione dell'art. 22 del CCNL 1.04.1999 riguardante la riduzione dell'orario di lavoro al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del contratto 2016/2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del contratto 2016/2018;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del contratto 2016/2018;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del contratto 2016/2018, nonché i criteri

- per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 - Quantificazione delle risorse

1. Sin dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione economico - finanziario, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del contratto 2016/2018, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
 - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data dalla quale decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle

amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi *una tantum* corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata al successivo comma 7, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

4. L'Ente può destinare apposite risorse:
 - a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-*bis* del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i), dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
6. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 9 - Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, 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 contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del contratto 2016/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

1. A ciascun settore è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore, secondo comunque la scheda di valutazione della performance che fa parte del presente contratto – allegato "A".
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salve le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente sulla base del personale assegnato e ripartito in maniera proporzionale ai settori secondo i seguenti coefficienti:
 - a. indicatore quali-quantitativo di risorse umane assegnate in gestione alla struttura organizzativa per la quota del fondo di alimentazione complessiva della premialità, secondo appositi coefficienti di categoria predeterminati come segue: A=1,64; B=1,79; C=1,94; D=2,09. Tali coefficienti si intendono per anno lavorativo sia full che part-time ed ai periodi di servizio se inferiori all'anno.
4. Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della scheda di valutazione della performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal settore nelle sue articolazioni interne consentiranno

di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto. Il responsabile di settore dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione della performance. La valutazione della performance da parte del Responsabile del Settore può essere contestata dal dipendente presentando apposito reclamo al Segretario Comunale. Sulla decisione finale del Segretario Comunale, che sentirà il Responsabile del Settore intervenuto, non potrà esperirsi alcuna azione.

5. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente per almeno la metà del periodo lavorativo dovuto.
6. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).
7. Agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati.
8. Per le clausole di salvaguardia relative ai casi di terapia salvavita, verrà garantita la valutazione al minimo della performance.
9. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
10. Le economie di gestione che si verifichino ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascuna area organizzativa sono destinate, nello stesso anno, alla stessa struttura nell'ambito della quale l'economia si è generata.
11. A partire dal 2020 la valutazione sarà semestrale e verrà costituita una unità di monitoraggio.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale.

Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)¹.

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del contratto 2016/2018, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata al dipendente che per ogni profilo di posizione economica di accesso come indicate all'art.12 co. 2 del CCNL 21/05/2018 ha conseguito la votazione più alta nella misura di massimo un dipendente per area e per categoria.
2. La valutazione dovrà essere effettuata secondo il sistema adottato dall'Ente.
In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - a) non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
 - b) media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
3. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore dal 01/01/2019.

Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.

¹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:

- a) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
- b) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di 24 (ventiquattro) mesi al 31 dicembre dell'anno precedente nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive (art. 16, comma 6, ccnl 21.05.2018);
- c) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- d) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti, esclusi i periodi di distacco e aspettativa sindacale;
- e) la procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
- f) I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- g) I dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 60/100 dei punteggi di valutazione. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1^	95-100
2^	90-94
3^	80-89
4^	60-79

- h) A ciascuna fascia è attribuito il seguente punteggio:
 - 1 ^ fascia = 20 punti
 - 2 ^ fascia =15 punti
 - 3 ^ fascia =10 punti
 - 4 ^ fascia = 5 punti
- i) Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni;
- j) **ai fini della progressione economica si tiene conto altresì:**

- a) dell'esperienza acquisita maturata nella categoria di riferimento, nella misura di massimo 20 punti: 0,7 punto per ogni anno, per i primi dieci anni a ritroso e 1,3 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni;
- b) dell'attitudine a sviluppare la propria attività con competenza ed assiduità nel tempo, che garantisca, nello stesso tempo, un'equa ed equilibrata assegnazione di risorse, nella proporzione inversa, alle progressioni conseguite nella categoria, come da Tabella:

NUMERO PROGRESSIONI	PUNTEGGIO
0	20
1	16
2	12
3	9
4	6
5	3
oltre	1

- c) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - d) ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa competente decide in via definitiva;
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

Individuazione misure e definizione criteri generali

1. l'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza, ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi *"di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo"* (RAL1563 e 199). Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione. Il comune corrisponde una 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.
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra, come appresso specificato:
- a) Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può

risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Tale indennità non è cumulabile con altre indennità quali ad esempio indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

Importo indennità: valore giornaliero **Euro 1,00**.

Importo indennità relativo all'Economo: valore giornaliero **Euro 3,00**.

Tipo di attività:

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione) che impedisca il recupero psicofisico.

- b) Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei lavoratori come rilevabili dal documento di valutazione aziendale. L'indennità è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità). Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Importo indennità: valore giornaliero **Euro 1,00**.

Tipo di attività:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
 - esecuzione di interventi di manutenzione e segnaletica stradale in presenza di traffico;
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
 - attività che comportano esposizione a sostanze pericolose;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- c) La misura dell'indennità riferita al maneggio di valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
- fino a Euro mille di media mensile valori maneggiati: importo valore giornaliero indennità **Euro 1,00**;
 - per importi superiori a Euro mille di media mensile valori maneggiati: importo valore giornaliero indennità **Euro 1,50**.
 - Detti importi non sono applicati all'Economo per il quale viene determinata un'indennità pari a € **3,00** giornaliere.

2. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- **al personale di categoria B** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a. responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di tre unità, anche con autonomia funzionale;
 - b. autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.
- **al personale di categoria C** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a. responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di tre unità, anche con autonomia funzionale;
 - b. responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - c. autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.
- **al personale di categoria D** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a. responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di tre unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;
 - b. responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale, assegnando a ciascuna unità un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile di settore competente a consuntivo.

Art. 15 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - a) gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs. 446/1997);
 - c) i compensi professionali per l'Avvocatura dell'Ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, comma 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a

carico delle controparti. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Art. 16 - Attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione dei criteri generali

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili, assegnate ai singoli dipendenti alle successive finalità:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario;
 - f) altre finalità assistenziali per il personale della polizia municipale.

2. Le parti prendono atto che in passato il Comune di Valledolmo non ha stanziato per la generalità dei dipendenti risorse per la materia in oggetto, pertanto allo stato non può conferirvi proprie risorse. Tuttavia, qualora si introdurranno modifiche alle disposizioni vigenti, che prevedano risorse aggiuntive, l'Ente valuterà l'inserimento di oneri, a proprio carico, nel bilancio di previsione.

CAPO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro

previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 18 - Turnazione

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.

- b. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni e che usufruisce della riduzione dell'orario di lavoro verrà applicata una corrispondente riduzione dello straordinario effettuato, in applicazione dell'art. 22 del CCNL 1.04.1999, che testualmente al comma 1 recita: *Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.*

Art. 19 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori nelle condizioni di fruire come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 150 che verranno evidenziate periodicamente nei prospetti individuali.
2. Nella medesima banca confluiscono entro lo stesso limite di cui al comma precedente le eccedenze orarie che non costituiscono lavoro straordinario.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.
4. Analogamente, le eccedenze orarie, che non costituiscono lavoro straordinario, devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, pena la decadenza dal diritto di fruire dei correlati permessi compensativi.
5. Sono fatte salve unicamente le eccedenze orarie maturate prima dell'entrata in vigore del presente contratto.
6. L'ufficio personale è tenuto al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Art. 20 - Flessibilità

1. Pur che non incida sugli orari di apertura al pubblico e sulla fascia oraria in cui deve essere garantita la presenza di un numero adeguato di dipendenti per garantire una ottimale e funzionale erogazione del servizio, secondo quanto disposto dal Responsabile di Settore competente, al personale dipendente è concessa una flessibilità oraria di **trenta minuti in entrata**.
2. L'entrata in servizio oltre la flessibilità consentita, deve essere autorizzata dal Responsabile del Settore competente.
3. Il presente articolo si applica dal 2020.

Art. 21 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es. turni, trasporto pubblico, etc..).
4. Le eventuali eccedenze o debiti orari devono essere recuperati nell'ambito del mese di maturazione degli stessi, secondo le modalità e i tempi concordati con i responsabili delle aree organizzative.
5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie. È esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.
6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, conformemente all'avviso dell'ARAN² non ha portata assoluta, ma, potrà, entro certi limiti, essere derogato, ove tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).
7. 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

² CFL35

adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
 - f) si trovino in possesso di documentate motivazioni e/o riconosciuti stati di infermità diverse dai precedenti punti;
8. La flessibilità prevede un'entrata posticipata (negativa) di 30 (trenta) minuti rispetto a quella prevista.

Art. 22 - Orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018, possono essere individuati di anno in anno e solo per determinati servizi che ne giustificano l'istituzione e non possono superare le 13 settimane.

Art. 23 - Lavoro straordinario

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del ccnl dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

Art. 24 - Buoni pasto

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno tre ore consecutive, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, da conteggiare in base alla effettiva timbratura, avranno diritto ad usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buoni pasto. I buoni pasto vanno erogati anche per le attività che si svolgono in modo ordinario nel pomeriggio se il lavoro straordinario viene svolto nella mattinata.
2. Uguale opportunità viene data al dipendente impegnato in progetti finalizzati al miglioramento dei servizi, o comandato in straordinario o impegnato in adempimenti obbligatori cui non può esimersi, e comunque nel caso in cui, per le ipotesi dette, si effettui rientro pomeridiano uguale o superiore a tre ore.
3. Eventuali permessi orari pregiudicano il diritto al buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

Art. 25 - Ferie, festività soppresse, festività del santo patrono e recupero giornate lavorative nei casi di ordinanze sindacali

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. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della Legge 23.12.1977, n. 937 (art. 28 CCNL 21.05.2018). E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono purchè ricadente in giorno lavorativo.
3. Al dipendente che ne abbia fatto formale richiesta, l'ente assicura la fruizione di un periodo di ferie pari a due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale o dell'arco temporale su cui è articolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
5. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
6. In previsione di eventi calamitosi e/o bollettini della Protezione civile di allerta "rossa" che obbligano i Sindaci con Ordinanza Sindacale a chiudere le scuole e/o altri edifici pubblici, limitando gli spostamenti, i dipendenti non dovranno recuperare la giornata lavorativa.

Art. 26 - Ferie e riposi solidali (art. 30 ccnl 21.05.2018)

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 27 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con la legge n. 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

CAPO IV - SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 28 - Indennità di servizio esterno personale

Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesa come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Valledolmo, viene concordata in € 2,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
 - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, né le mansioni svolte all'esterno, tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).
6. La corresponsione dell'indennità avrà inizio dal giorno 1/1/2019 e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del Contratto 2016/2018.
7. L'indennità viene liquidata in busta paga entro il secondo mese successivo alla sua maturazione, compresi eventuali arretrati.

**Art. 29 - Indennità di funzione personale di Polizia Municipale
(art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 1.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

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.
7. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
8. Ai fini della erogazione della indennità in questione si rinvia ai criteri di cui all'art. 15 del presente contratto afferente l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 30 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

(art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22, comma 3- *bis* del D.L. 50/2017 l'ente pone a carico del soggetto privato le ore di servizio ordinario e straordinario effettuate dal personale di polizia municipale al fine di garantire la sicurezza e fluidità della circolazione in occasione di attività ed iniziative di carattere privato. Le predette ore di servizio effettuato a favore di privati sono così disciplinate:
 - a) qualora il servizio ricada in orario ordinario di lavoro e venga effettuato con il solo personale normalmente in servizio, gli eventuali oneri di salario accessorio (turnazione, maggiorazioni festive/notturne, etc.) costituiscono risorse aggiuntive;
 - b) qualora il servizio sia reso in orari fuori dall'ordinario orario di lavoro e/o con personale extra questo si considera lavoro straordinario e viene retribuito come prescritto dall'art. 56-ter del ccnl 21.05.2018);
 - c) l'amministrazione pone a carico del soggetto privato i costi di cui sopra.
 - d) l'Ente si impegna ad adottare apposito regolamento per porre a carico del soggetto privato le spese di cui alla prefata norma di legge. Il regolamento terrà conto dei criteri dettati dal presente articolo e sarà preceduto da una sessione di confronto con le rappresentanze sindacali prima della sua approvazione.

TITOLO IV

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 31 - Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso.

**Contratto Collettivo Integrativo (CCDI)
(parte economica 2019)**

<i>Indennità</i>	<i>numero unità di personale destinatarie</i>	<i>Costo presuntivo</i>
Indennità condizioni di lavoro, art. 70-bis, lett. c), CCNL 21.05.2018 (Agenti contabili-maneggio valori)	n. 06 unità	€ 2.640,00
Indennità di funzione, art. 56-sexies, CCNL 21.05.2018 (Comandante VV.UU.)	n. 01 unità	€ 250,00
Indennità per specifiche responsabilità, art. 70-quinquies, comma 2, lett. a), CCNL 21.05.2018 (uff. Anagrafe-Stato civile)	n. 01 unità	€ 330,00
Compensi ai messi notificatori, art. 70-quinquies, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000	n. 06 unità	€ 1.980,00
Indennità condizioni di lavoro, art. 70-bis, comma 1, lett. a) e b), CCNL 21.05.2018	n. 04 unità	€ 1.320,00
Indennità di reperibilità ufficio Stato civile ed Anagrafe, art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	n. 02 unità	€ 1.160,00
Indennità di turnazione Polizia municipale, art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	n. 05 unità	€ 6.937,00
Indennità di reperibilità ufficio Servizi cimiteriali, art. 68 CCNL 21.05.2018	n. 02 unità	€ 500,00
Indennità per particolari funzioni art. 14 del CCDI		€ 4.371,00
Totale indennità		€ 19.488,00
Performance individuale (30% del Fondo)		€ 8.353,57
Totale Fondo Consolidato ripartito		€ 27.841,57

Fondo per il Lavoro straordinario (art. 14 CCNL DEL 1/4/1999 valore riferito al 2016)	
Area Amministrativa	€ 1.870,00
Area Finanziaria	€ 127,00
Area Tecnica	€ 1.769,00
Area Tecnica - Vigli Urbani	€ 3.099,00
Totale Fondo lavoro straordinario ripartito	€ 6.865,00

Le parti concordano che la eventuale somma residua (pari alle risorse disponibili del fondo detratte quelle per remunerare le indennità di cui alla superiore tabella) venga destinata per premiare il merito e la produttività dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.

Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Valledolmo.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali" e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
 - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	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
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti) d) attività della centrale operativa e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti) f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici	<u>sciopero breve:</u> soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano <u>sciopero intera giornata:</u> nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno

	scolastico
Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016).	limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione la fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante: a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità; b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti; c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria
Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare	per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale

7. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
8. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

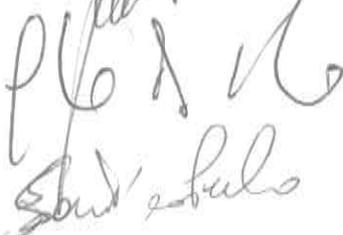
**Art. 2. Norme di garanzia per il funzionamento
dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore³ *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e per il personale dell'asilo nido soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno⁴.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quanto ivi previsto.


 Giuseppe Conio


 Michele M...


 Salvatore...


 ...

³ Art. 56 CCNL 14.09.2000.

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

⁴ Art. 2, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998.