

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

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 93 del 19.12.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 30 dicembre 2019 alle ore 10.10 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal:

Presidente: _____

e dai componenti: _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

nessuno è presente

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Roghudi

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali	5
Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 4 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 5 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	5
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	7
Art. 6 Formazione ed aggiornamento professionali	7
Art. 7 Disciplina del lavoro straordinario	8
Art. 8 Orario di lavoro flessibile	8
Art. 9 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono	9
Art. 10 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità	10
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	12
Art. 11 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione	12
Art. 12 Rapporto di lavoro a tempo parziale	12
TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	13
Art. 13 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	13
Art. 14 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	13
Art. 15 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies	13
TITOLO VIII INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.56 SEXIES E ART.70 QUINQUIES	16
Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità art.56 sexies e art.70 quinquies	15
TITOLO VIII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....	19
Art. 17 Determinazione concordata della sanzione	19
TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO.....	20
Art. 18 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	20
Art. 19 Indennità condizioni di lavoro.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 20 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000	22
Art. 21 Premi correlati alla performance	22
Art. 22 Attività extra calendario scolastico.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 23 Piani di razionalizzazione.....	23
TITOLO X BENESSERE DEL PERSONALE	24
Art. 24 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	24

Art. 25 Previdenza complementare	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 26 Smart working.....	25
Art. 27 Telelavoro	25
Art. 28 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero.....	26
Art. 29 Gestione delle eccedenze di personale.....	26
Art. 30 Disposizione finale	27

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 Roghudi 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, assunti per almeno sei mesi.
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 momento della sottoscrizione, 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.
6. Fino alla approvazione del successivo Contratto collettivo decentrato integrativo continueranno ad applicarsi le norme contenute nel presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali si svolgono nei modi e nei termini di cui al Titolo II (artt. 1 -10) del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018.

Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
--

1. 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 gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali, previa richiesta all'Amministrazione comunale, per il tramite delle RSU.

Art. 5 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
--

1. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie si fa riferimento alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
4. Nel caso ci fossero situazioni di parità:
 - si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente più anziano.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti di ammissione alla selezione:
 - (a)anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - (b)non aver subito procedimenti disciplinari negli ultimi due anni precedenti quello in cui viene indetta la procedura per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente ed anche in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
8. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione finalizzata alla progressione mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può presentare ricorso per la revisione della valutazione ottenuta al soggetto valutatore o al segretario generale entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione.
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.
10. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6
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 nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla Legge e tenendo conto delle disponibilità finanziarie dell'Ente. 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 previsto dalla Legge.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, i suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. 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 come previsto dalla normativa vigente, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

Art. 7 Disciplina del lavoro straordinario

1. Annualmente sarà destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario nel rispetto della normativa vigente in materia.
2. Il Responsabile competente 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. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. Nell'ipotesi di interventi di urgenza l'autorizzazione dovrà essere formalizzata entro i successivi 10 giorni. 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.
4. Le ore eccedenti non autorizzate non si considerano lavoro straordinario.
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. 8 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nel servizio di Polizia Locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in

uscita di mezz'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 al mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore. Nelle giornate di rientro pomeridiano, è possibile compensare il debito di flessibilità negativa, con la riduzione della "pausa pranzo" non oltre il limite stabilito dall'art.26 del CCNL 21.05.2018.
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 di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado;
 - 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. 9

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, e della esigenza di garantire la presenza in servizio di almeno un dipendente per ciascun settore. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse almeno nelle due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
2. I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni lavorativi, 32 su sei giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
3. Per i dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi oltre alle 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77;
4. Di norma il piano ferie viene predisposto da tutti i dipendenti assegnati a ciascuna area entro il 31 maggio (con la programmazione del 90% dei giorni di ferie maturati) e si intende accettato se il responsabile non esprime il diniego entro un congruo termine. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.
5. Le ferie non godute nell'anno dovranno essere fruita entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, mentre, in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso

possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

6. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo, così come stabilito dall'art.1, comma 24, della Legge n.148/2011. Per il personale in comando presso altri Enti, il Santo Patrono sarà quello della località presso cui presta servizio.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo, e per il personale in comando, secondo le scadenze previste dall'Ente presso cui presta servizio.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi. Per il personale in comando, la corresponsione della predetta indennità, avviene entro il mese successivo a quello in cui viene trasmessa la richiesta da parte del Responsabile del Servizio.
5. 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 23.5.2008.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
7. In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, per il Settore Tecnico e il settore Anagrafe Stato Civile, viene istituito il servizio di pronta **reperibilità**. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
8. Il servizio di pronta reperibilità dovrà essere assicurato nelle giornate del sabato. I dipendenti che dovranno assicurare il predetto servizio dovranno essere disponibili a sabati alterni.
9. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

10. L'indennità di reperibilità 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 in un giorno 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.
11. 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 dell'indennità di reperibilità;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

12. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria
Stato Civile	2	C-B
Ufficio tecnico	3	B
Agenti polizia municipale	0	C

TITOLO V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

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.

Art. 12

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. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt.53 e 54 del CCNL 21.5.2018.

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 13

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Tali prestazioni sono disciplinate nello specifico regolamento.

Art. 14

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione può costituire uno specifico fondo di previdenza complementare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. La Giunta valuterà di anno in anno, con apposita delibera, la somma che intende stanziare ai sensi del comma 1.
4. Gli accordi tra le parti avverranno nella contrattazione decentrata integrativa dell'anno in cui la somma verrà stanziata.

Art. 15

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come interamente all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per un arco temporale pari ad almeno la metà della giornata lavorativa, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata da Euro UNO a Euro DIECI per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico

del fondo per le risorse decentrate. L'importo che in concreto verrà erogato sarà di anno in anno determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata – parte economica.

4. Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata in un'unica soluzione, a consuntivo.
6. 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.
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.

TITOLO VII
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
ART.56 SEXIES – ART.70 QUINQUIES

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità art.70 quinquies del CCNL 21.05.2018

16.1 I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D (se non titolare di una posizione organizzativa), possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Responsabile di Settore, titolare di P.O., che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. lgs. 165/2001.

16.2 TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO INDENNITA' DELL' ART. 56 SEXIES E DELL'ART.70 QUINQUIES, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

I Responsabili di Settore titolari di P.O. possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nel Settore di appartenenza, un destinatario delle indennità di cui agli articoli 56 sexies (indennità di funzione) e 70 quinquies, comma 1, (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 21.05.2018.

La contrattazione decentrata integrativa annuale individua le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti di cui al successivo art. 16.3 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Le indennità di cui al precedente comma hanno la durata prevista nel provvedimento di nomina, in caso di cambio di Responsabile il provvedimento di attribuzione dell'indennità decade automaticamente. Vengono liquidate in un'unica soluzione al termine di ciascun anno.

L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che

assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

L'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze gravi e reiterate da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

16.3 COMPENSI E REQUISITI

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità di funzione, ex art. 56 sexies del CCNL del 21.05.2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, è previsto nel limite massimo individuale di importo pari a **€ 3.000 annui lordi** per dodici mensilità. L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate, e pertanto le quote individuali annuali saranno conseguentemente riproporzionate.

Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di valutazione vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.

L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti

L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte dei Responsabili di Settore della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei criteri di cui al punto successivo.

Per Specifiche Responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1, si intendono quelle attività che implicano le seguenti caratteristiche.

A) in relazione alla **RESPONSABILITA'** (PESO TOTALE 40 PUNTI):

- il coordinamento di più servizi e/o persone dipendente o gruppi di lavoro anche di carattere orizzontale (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati; la valutazione aumenta nel caso in cui l'attività viene svolta in mancanza di personale di cat. D) PESO: MAX 40 PUNTI, da ripartire come segue:

- 0 unità da coordinare: 0 punti;
- più di 1 unità da coordinare: 10 punti.
- responsabilità di specifici atti aventi rilevanza esterna con conseguente sottoscrizione degli stessi (PESO: MAX 30 PUNTI);

B) in relazione alla **PROFESSIONALITA' (PESO TOTALE 30 PUNTI)**:

- giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato) (PESO: MAX 10 PUNTI);
- tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato) (PESO: MAX 10 PUNTI);
- gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano aspetti di interfazionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale (PESO: MAX 10 PUNTI);

C) in relazione alla **COMPLESSITA' DIREZIONALE ORGANIZZATIVA (PESO TOTALE 30 PUNTI)**:

- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati) (PESO: MAX 10 PUNTI);
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati) (PESO: MAX 10 PUNTI);
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi) (PESO: MAX 10 PUNTI);

I Responsabili di Settore provvederanno a graduare ogni singola posizione, considerando quanto segue:

Per i dipendenti di categoria C

- PESO DELLA FUNZIONE /SPECIFICA RESPONSABILITA' INFERIORE A 25 PUNTI :	€ 0
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 25 a 40,00 PUNTI :	€ 500,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 41,00 a 60 PUNTI :	€ 750,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 61,00 a 70 PUNTI :	€ 1.000,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 71,00 a 80 PUNTI :	€ 1.500,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 81,00 a 90 PUNTI:	€ 2.000,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 90,00 a 95 PUNTI	€ 2.500,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 96,00 a 100 PUNTI:	€ 3.000,00

Per i dipendenti di categoria B

- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' INFERIORE A 25 PUNTI :	€ 0
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 25 a 40,00 PUNTI :	€ 500,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 41,00 a 60 PUNTI :	€ 750,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 61,00 a 70 PUNTI :	€ 1.000,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 71,00 a 80 PUNTI :	€ 1.250,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 81,00 a 90 PUNTI:	€ 1.500,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 91,00 a 95 PUNTI	€ 1.750,00
- PESO DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' da 96,00 a 100 PUNTI	€ 2.000,00

16.4 INDENNITA' DI CUI ALL' ART. 70 quinquies, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018

Al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale collocato nelle categorie B,C, e D (se nominato e/o individuato con formale provvedimento), vengono riconosciute, soltanto a coloro che nell'esercizio delle proprie funzioni risultano assegnati in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto alle indennità in argomento, le specifiche responsabilità di seguito indicate; le relative indennità verranno rapportate in misura proporzionale al periodo dell'anno di formale conferimento dei compiti e delle funzioni- (alcune delle figure di seguito indicate - seppur contemplate in quanto prevedibili nel prossimo futuro - attualmente non risultano presenti all'interno dell'Ente – o seppur presenti non risultano assegnate in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto all'indennità).

L'indennità di importo massimo non superiore ad Euro 350 annui lordi a lavoratore, verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Responsabile del Settore titolare di P.O., derivano dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivisti Informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Formatori Professionali;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

16.5 ECONOMIE

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività Collettiva.

TITOLO VIII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 17

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il 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 IX TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

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 CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - A. disagiate; Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
 - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; Per attività rischiose si intendono quelle individuate dall'allegato B al [D.P.R. 347/83](#) e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile competente.
 - C. implicanti il maneggio di valori. Il maneggio valori può essere erogato a coloro che sono stati formalmente nominati agenti contabili.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Il valore è pari ad € 1,30 al giorno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1, che non sia già destinatario di indennità di funzione o di specifica responsabilità né titolare di P.O., 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 (peso causale 1).
- a3) Attività del Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che comportano lo svolgimento di prestazioni o sopralluoghi all'esterno, quali, per le modalità con cui vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie (peso causale 1)..
- a4) Attività che comportino in maniera continuativa per il Personale applicato la necessità di particolari articolazioni dell'orario di lavoro e servizio rispetto a quello di norma svolto presso l'Ente, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turnazione, reperibilità) (peso causale 1)..
- a5) Attività lavorativa in cui il lavoratore è richiamato in servizio in maniera non programmata (ad esempio nei casi di espletamento servizio per decesso di persone) ovvero in giorno non lavorativo nei casi non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turnazione, reperibilità) (peso causale 1).;
- a6) Le prestazioni di personale adibito a funzioni di messi notificatori (peso causale 2);

~~B.~~ Pesatura del rischio:

attività svolte di cui all'allegato B al [D.P.R. 347/83](#)) (peso causale 3);

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 200,00 euro (peso causale 1)
- c2) da 201..... euro a 400... euro (peso causale 2)
- c3) da 401 euro a 800. euro (peso causale 3)
- c4) oltre 801 euro (peso causale 4)

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 colloca il valore dell'indennità:

Peso delle 3 causali	Valore indennità
1-2	€ 1,30
3 -4	€ 2,00
5- 6	€ 2,50

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. 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 10 % 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. Il dipendente potrà chiedere un 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 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 luglio 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.

b) Performance individuale

6. Il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
7. 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.
8. Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari a due.

Art. 23 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.
2. I suddetti piani devono indicare la spesa teorica, sostenuta a legislazione vigente, per ciascuna delle voci di spesa interessate, nonché i correlati obiettivi di risparmio in termini fisici e finanziari;
3. Le parti concordano di utilizzare le eventuali economie aggiuntive, effettivamente realizzate sulla base annua rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.19 e 31, comma 2 del D.Lgs. n.150.2009, attraverso il sistema della distribuzione a fasce da leggersi in combinato disposto con l'art.6 del D.Lgs. 141/11; le suddette economie aggiuntive sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei Piano approvati secondo le previsioni di cui al comma 4 dell'art.16 del D.L. 98/2011;
4. Tali economie devono essere certificate, ai sensi della normativa vigente, dal Collegio dei Revisori dei Conti.

TITOLO X

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 24

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, 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.Lg.vo 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.

Art. 26 Smart working
--

1. Si rimanda a successivo regolamento specifico nel caso in cui l'Ente intendesse attivare lo smart working.

Art. 27 Telelavoro

2. Si rimanda a successivo regolamento specifico nel caso in cui l'Ente intendesse attivare il telelavoro.

TITOLO XI

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 C o D
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 1 cat. C o D

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
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
Disposizione finale

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.

_____ li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL Presidente

IL Componente

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: