



CITTA' DI ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

per il triennio 2019/2021

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE, ATTUATIVO DEL
CCNL 21.05.2018**

In data 16/12/2019, la delegazione di parte datoriale composta da:

- Ganci Francesca Segretario Generale (Presidente) firmato
- Bocchio Orietta, Dirigente del Personale firmato
- Zaccone Antonello Paolo, Dirigente Ragioniere Capo firmato

e

la delegazione di parte sindacale composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Boriani Andrea firmato
- Doglioli Renzo Emilio _____
- Feleppa Silvia firmato
- Franchini Cristina _____
- Gagliardone Eugenio firmato
- Gambarana Daniele firmato
- Gambetta Lorella firmato
- Ghisu Dalia _____
- Mileto Patrizia _____
- Mirci Roberto firmato
- Minetti Nadia _____
- Pino Antonio _____
- Zanfino Valter firmato
- Zito Mario firmato
- Zuccotti Michela _____

E dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- C.G.I.L. F.P.: _____
- C.I.S.L. F.P. firmato
- U.I.L. F.P.L. _____
- C.S.A. firmato

si sono incontrate presso la sala del Comune di Alessandria, per la stipula del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Sommario

Art. 1 – Oggetto e durata del CCI.....	5
Art. 2 – Interpretazione autentica.....	5
CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI	6
Art. 3 - Permessi sindacali retribuiti	6
Art. 4 - Permessi sindacali non retribuiti	6
Art. 5 – Assemblee.....	6
Art. 6 - Libertà sindacali.....	7
CAPO III - RELAZIONI SINDACALI.....	7
Art. 7 - Sistema di relazioni sindacali.....	7
Art. 8 - Informazione	7
Art. 9 - Confronto	7
Art. 10 – Contrattazione collettiva integrativa. Soggetti e materie	8
Art. 11 – Convocazione della delegazione trattante	9
Art. 12 – Modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante	10
Art. 13 – Organismo paritetico per l’innovazione	10
CAPO IV - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.....	10
Art. 14 – Criteri generali per la costituzione e utilizzo del fondo per le risorse decentrate	10
Art. 15 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale .	12
Art. 16 – Differenziazione del premio individuale.....	13
Art. 17 - Criteri per il cumulo tra premi correlati alla performance organizzativa e individuale e incentivazioni diverse (da rivedere col sindacato)	14
CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE	14
Art. 18 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	14
Art. 19 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada	15
Art. 20 – Indennità di servizio esterno	15
Art. 21 – Indennità di funzione.....	16
CAPO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	17
Art. 22 – Turnazioni	17
Art. 23 – Reperibilità.....	18
CAPO VII – CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUAZIONE E CORRESPENSIONE DELLE INDENNITA’	18
Art. 24 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	18

Art. 25 – Indennità per le condizioni di lavoro	19
Art. 25-bis – Indennità per le condizioni di lavoro – attività esposta a rischio	20
Art. 25-ter – Indennità per le condizioni di lavoro – attività disagiate.....	20
Art. 25-quater – Indennità per le condizioni di lavoro – maneggio di valori.....	20
Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità	21
Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità - conferimento, cessazione, revoca e sospensione degli incarichi	22
Art. 28 – Criteri per la “Progressione economica orizzontale” all’interno delle categorie	23
CAPO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	26
Art. 30 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21.05.2018.....	26
Art. 31 - Trattamento economico Avvocati.....	26
CAPO IX - POLITICHE DELL’ORARIO DI LAVORO	28
Art.32 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art 7, comma 4, lett. m, CCNL 2018).....	28
Art. 33 – Clausole generali sull’orario di lavoro	28
Art. 34 - Banca delle ore	29
Art. 35 - Terapie salvavita (art 37 CCNL 21/05/2018)	30
ART. 36 – Lavoro agile	30
CAPO X - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO.....	31
Art. 37 - Servizi pubblici essenziali.....	31
Art. 38 - Contingenti di personale	31
Art. 39 - Assenze concomitanti con la proclamazione dello sciopero.....	32
Art. 40 - Modalità di effettuazione degli scioperi.....	32
TABELLA 1	33
Art. 41 - Disciplina per il personale docente delle scuole materne e per il personale educativo degli asili nido.....	34
Art. 42 - Trattenuta in caso di sciopero	35
Art. 43 – Norma finale	35

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e durata del CCI

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. L'art.23 c.2 del D.Lgs n. 75/2017 prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*.
3. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data di sottoscrizione dello stesso salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
4. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
5. Le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del D.Lgs 165 del 2001 e s.m.i., in cui si prevede che *“la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”*, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui all'art. 3 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale del personale, alla risoluzione dei conflitti e definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali 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 CCI. L'accordo di interpretazione

autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Art. 3 - Permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. di appartenenza, alla RSU e ai RLS secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7 agosto 1998 e s.m.i., dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
2. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
3. Nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della Settore/Servizio di appartenenza dei dipendenti. A tale scopo va data comunicazione della fruizione del permesso al Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo o Funzionario responsabile almeno tre giorni lavorativi prima.
4. Il contingente dei permessi cumulati di cui all'art. 4 del CCQ del 3.8.2004 viene destinato alla RSU.

Art. 4 - Permessi sindacali non retribuiti

1. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art. 12 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.
2. Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni lavorativi prima della data fissata.
3. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, le Amministrazioni non operano le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente ma richiedono le somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha provveduto a richiedere i permessi.
4. La O.S. interessata versa le relative somme entro 15 giorni successivi alla richiesta utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione.
5. In caso contrario, l'Ente trattiene con la prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito dei permessi.

Art. 5 – Assemblee

1. I dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato e determinato 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. Le RSU e/o le OOSS firmatarie del CCNL e del presente CCI comunicano almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per l'assemblea del personale il luogo e l'ora della stessa. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze promotrici.

3. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario al trasferimento di sede.
4. In caso di assemblea è garantita la continuità delle prestazioni di cui alla tabella 1 dell'art. 37, alle lettere dalla C) alla G). In tale ambito le prestazioni di cui alle lettere C), D), E) ed F) sono assicurate attraverso personale in reperibilità nel numero individuato dalla tabella 1.

Art. 6 - Libertà sindacali

1. Il diritto a disporre di una sede presso l'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le norme vigenti e le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998, sono estesi alla R.S.U. Viene concordemente individuata la sede della RSU nella sala riunioni sita al terzo piano del Palazzo Comunale, ala sinistra, con utilizzo della stessa quando vi sia la necessità.
2. Sul sito Internet dell'Amministrazione comunale, come previsto dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190 e s.m.i., è attiva e tempestivamente aggiornata una sezione 'Contrattazione integrativa' in cui sono inseriti tutti gli accordi integrativi d'Ente e tutti i documenti di interesse sindacale.
3. La RSU può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice e/o centro stampa) per la riproduzione di materiale d'interesse sindacale.
4. Alla RSU è consentito l'uso del telefono e delle strumentazioni informatiche dell'Ente ai fini della trasmissione delle informazioni.

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 - Sistema di relazioni sindacali

1. Si rinvia integralmente all'art. 3 del CCNL 21/05/2018.

Art. 8 - Informazione

1. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali tali da permettere a OO.SS. e RSU di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. I tempi, i modi e i contenuti devono permettere a OO.SS. e RSU una valutazione approfondita delle misure da adottare e la possibilità di esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del CCNL 2016 – 2018 prevedano il confronto o la contrattazione, costituendo presupposto per l'attivazione di questi istituti.

Art. 9 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito su alcune materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018, di esprimere valutazioni e di partecipare alla definizione delle misure che l'ente vuol adottare.
2. Il confronto è avviato attraverso la trasmissione delle informazioni secondo quanto previsto all'art. 14.
3. Qualora i soggetti sindacali richiedano l'attivazione entro 5 giorni dall'informazione, si avvia il confronto, consistente in uno o più incontri per un massimo di 30 giorni. L'incontro può essere richiesto anche dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione.

4. Al termine degli incontri è redatta una sintesi con le posizioni emerse.
5. Sono oggetto di confronto:
 - l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - l'individuazione dei profili professionali;
 - i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001;
 - la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in caso di riduzione delle risorse per le P.O. (art. 15, comma 7, CCNL 21/05/2018);
 - i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

Art. 10 – Contrattazione collettiva integrativa. Soggetti e materie

1. Sono materie oggetto di contrattazione, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, CCNL 21/05/2018 "Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)".
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 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, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le 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;
 - 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;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevar e, 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;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 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;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

2. Sono invece materie oggetto di contrattazione, ai sensi dell'articolo 8, comma 5,: "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45".
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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, 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, 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
 - 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
 - j) la correlazione tra i compensi posizione e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'incremento delle risorse 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 risorse decentrate;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di funzione, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
- Per i lavoratori: la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
 - Per la parte datoriale: la delegazione trattante tra i cui componenti, designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti, è individuato il presidente.

Art. 11 – Convocazione della delegazione trattante

1. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni lavorativi. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del

C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU. Le convocazioni potranno avvenire tramite posta elettronica.

Art. 12 – Modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante

1. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati. Ogni seduta viene registrata. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo. Presso il Servizio relazioni sindacali vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso anche i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa. Le riunioni di delegazione trattante si svolgono, di norma alla presenza dei componenti di Delegazione trattante di parte Pubblica e dai componenti della RSU, nonché dalle Segreterie delle OO.SS o loro delegati, firmatarie del CCNL normativo in vigore, anche non in presenza del numero legale minimo, soltanto durante gli incontri, dove sia necessaria la sottoscrizione di accordi, è indispensabile la maggioranza dei Componenti dell'RSU.

Art. 13 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo Paritetico per l'innovazione, di cui all'art 6 del CCNL 2016/2018, è finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie su tutto ciò che ha dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, con i seguenti compiti:
 - a) esaminare progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali. I progetti possono essere inoltrati dalle organizzazioni firmatarie o da gruppi di lavoratori.
 - b) ricevere informazione sugli andamenti occupazionali, sul personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, e sulle ore di lavoro straordinario e supplementare, sui contratti a tempo determinato; sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle assenze di personale.
2. L'organismo si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa. Può svolgere analisi, indagini e studi, e può adottare un proprio regolamento che ne disciplini il funzionamento.
3. L'organismo ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b) CCNL 21/02/2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale.
4. Le OOS entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI comunicano all'Ente i nominativi dei componenti designati (eventualmente, un titolare e un supplente). L'ente entro la medesima scadenza nomina la propria rappresentanza. L'organismo si riunisce per il proprio insediamento entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI.

CAPO IV - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 14 – Criteri generali per la costituzione e utilizzo del fondo per le risorse decentrate

1. Il Fondo per le risorse decentrate viene costituito annualmente dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 con provvedimento del Dirigente del Settore Risorse umane, previa

individuazione delle linee di indirizzo della Giunta Comunale relative ai flussi di finanziamento destinati alle risorse variabili, e comunicato alle OO.SS. e alla R.S.U aziendale.

2. Il Fondo per le risorse decentrate risulta composto di una parte definita Risorse stabili (art. 67, commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018) costituita dal Fondo storico e gli incrementi stabili, e da una parte definita Risorse Variabili (art. 67, commi 3 e 4 del CCNL del 21/05/2018) che può variare di anno in anno.
3. Le risorse finanziarie così determinate sono ripartite, nel rispetto della disciplina degli artt. 68 e seguenti del CCNL del 21/05/2018, con i seguenti criteri:
 - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (art. 68, c.1);
 - corrispondere l'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004 (art. 68, c.1);
 - corrispondere le indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido e al personale docente della scuola materna previste dagli artt. 30 e 31 CCNL 14/09/2000 (art. 68, c.1);
 - corrispondere l'indennità per il personale dell'ex VIII qualifica non titolare di P.O. (art. 68, c.1);
 - attribuire i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, c.2, lett. a) e b);
 - corrispondere l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (art. 68, c.2, lett. c);
 - utilizzare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione integrativa (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.), (art. 68, c.2, lett. d);
 - compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente derivanti dalle qualifiche e per i compiti di responsabilità individuati dall'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 (art. 68, c.2, lett. e);
 - compensare le indennità di funzione e di servizio esterno introdotte dagli artt. 56-sexies e 56-quater del CCNL 21/05/2018 (art. 68, c.2, lett. f);
 - corrispondere i compensi previsti da disposizioni di legge (finanziate ex art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, ed erogate ex art. 68, c.2, lett. g);
 - corrispondere i compensi previsti per i messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art. 54 CCNL 14/09/2000, (finanziate ex art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21/05/2018, ed erogate ex art. 68, c.2, lett. h);
 - finanziare le progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
4. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui all'art. 68, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Tutti gli importi previsti dagli istituti economici del presente Contratto Collettivo Integrativo decorreranno dalla data di sottoscrizione del medesimo.

Art. 15 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, si definisce il concetto di “performance” come risultato quali-quantitativo aggiuntivo nell’erogazione dei servizi comunali, di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, ed il relativo compenso, quale remunerazione dell’effettivo miglioramento dei servizi comunali.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei Dipendenti ai fini della corresponsione dell’incentivazione alla “Performance organizzativa e individuale” si compone di due Aree di valutazione:
 - a. l’area degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza (performance organizzativa);
 - b. l’area dell’apporto lavorativo individuale (performance individuale).
3. Per l’incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” vengono assegnate risorse economiche ai diversi Settori/ Servizi Autonomi, commisurate alla composizione del personale nelle diverse categorie ed alla consistenza numerica alla data del 31/12 dell’anno di riferimento del processo di valutazione, ricomprendendo anche il personale cessato dal servizio.
4. Nell’ambito di ogni Settore/Servizio Autonomo, le risorse destinate all’incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” sono erogate attraverso il processo di valutazione e vengono così ripartite:
 - Quota a) - pari al 30% del budget - destinata all’incentivazione della “performance organizzativa” nell’ambito dell’area relativa agli obiettivi gestionali, da corrispondere sulla base del fattore 1 della scheda di valutazione;
 - Quota b) – pari al 70% del budget - destinata all’incentivazione della “performance individuale”, da corrispondere sulla base dei fattori 2, 3 e 4 della scheda di valutazione;
5. La performance organizzativa – di cui alla suddetta Quota a) - è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura a seguito dell’assegnazione degli obiettivi di PEG al Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo e dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo alla struttura stessa.
6. A seguito dell’assegnazione al Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo degli obiettivi di PEG, questi provvede a rielaborare gli obiettivi in esso contenuti e ad assegnarli al personale della struttura, il quale collaborerà al loro raggiungimento, secondo i principi di condivisione evidenziati nel processo di valutazione.
7. Il Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo può assegnare ulteriori obiettivi precedentemente discussi con il personale della struttura al fine di aumentare la dimensione quantitativa e qualitativa delle attività istituzionali espletate, da individuarsi all’interno dei seguenti ambiti:
 - aumento quantità di attività ordinaria;
 - miglioramento qualitativo delle stesse oggettivamente documentato;
 - sviluppo dell’innovazione amministrativa o tecnologica, anch’essa documentata.
8. A tutti i dipendenti della struttura sarà assegnato almeno un obiettivo entro 30 giorni dall’approvazione del PEG; in caso di inadempimento o di tardivo adempimento da parte del Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, il dipendente sarà valutato per l’intero budget sulla quota a). Del mancato o tardivo adempimento sarà data informazione al Nucleo di Valutazione.

9. La performance individuale – di cui alla suddetta Quota b) - viene corrisposta a ciascun Dipendente attraverso il processo valutazione svolto dal Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, in applicazione dei fattori di valutazione attinenti “l’Area dell’apporto lavorativo individuale”, contenuti nell’apposita scheda di valutazione.
10. I compensi relativi ai premi di performance collettiva ed individuale sono proporzionalmente ridotti per coloro i quali non hanno lavorato per l’intero anno di riferimento. Rispetto al parametro della presenza in servizio, nel computo delle assenze viene individuata una franchigia pari a 15 gg. di assenza, anche non continuativi; dal 16esimo giorno e fino al 30esimo giorno, il periodo di assenza viene conteggiato interamente e la quota viene proporzionalmente ridotta; quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi si applica la riduzione per l’intero periodo.
11. Ai fini del computo delle assenze, sono inoltre conteggiate come presenza effettiva le seguenti tipologie di assenza:
 - In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall’ASL competente;
 - Assemblee sindacali;
 - Permesso donazione sangue;
 - Presenza ai seggi elettorali;
 - Assistenza ai sensi della Legge n. 104/92;
 - Permessi mensili e orario ai sensi della Legge n. 104/92;
 - Congedo di maternità;
 - Congedi parentali;
 - Infortunio;
 - Distacchi e permessi sindacali;
 - Permesso Giudice Popolare;
 - Congedo straordinario Protezione Civile;
 - Testimonianza presso Tribunale;
12. La quota complessiva individuale non potrà essere superiore all’1,5 della quota media generale né inferiore alla soglia minima stabilita. La garanzia della soglia minima non trova applicazione quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi.
13. Il processo di valutazione, con la relativa metodologia, così come gli eventuali ricorsi avverso la valutazione riportata dal dipendente saranno oggetto di confronto, come previsto dall’art. 5, c. 2 del CCNL 21/05/2018.
14. Il personale a tempo determinato partecipa alla “performance organizzativa e individuale” a condizione che abbia prestato servizio per un periodo almeno pari a sei mesi continuativi nell’Ente, per i quali si riconferma l’incentivo nella misura del servizio prestato.

Art. 16 – Differenziazione del premio individuale

1. Secondo quanto previsto dall’art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (al massimo quantificabile nel 3% del personale in servizio per l’anno 2019 eventualmente elevabile per gli anni successivi) è attribuita una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione al singolo dipendente è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale inquadrato nella medesima categoria

Art. 17 - Criteri per il cumulo tra premi correlati alla performance organizzativa e individuale e incentivazioni diverse (da rivedere col sindacato)

I compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, sono regolati da criteri e modalità di erogazione definiti con accordi separati attraverso la contrattazione settoriale e sono liquidati interamente ai percettori. Al fine di attuare un'equa distribuzione delle risorse incentivanti a tutto il personale ed evitare che i percettori di somme, previste da specifiche norme di legge ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, effettuino il cumulo di tali somme con la performance, vengono fissati i seguenti criteri:

- 1) Qualora la somma tra la performance spettante e l'importo dovuto a compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge o ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, risulti minore dell'importo massimo della performance erogabile non verrà eseguita alcuna decurtazione.
- 2) Tale riduzione raggiungerà al massimo il 30% della performance spettante qualora la somma eccedente l'importo massimo della performance erogabile, risulti essere maggiore o uguale alla performance spettante.
- 3) Se poi la somma tra la performance spettante (ottenuto dopo aver applicato la decurtazione di cui al punto precedente), e l'importo dovuto ai suddetti compensi risulti essere ancora maggiore di Euro 5.164,57, allora la sola performance verrà ulteriormente ridotto di una cifra pari al 50% della nuova eccedenza.

Tale riduzione raggiungerà al massimo il 50% della performance (ottenuto dopo aver applicato la decurtazione) qualora l'eccedenza risulti essere maggiore o uguale alla stessa performance ottenuto dopo aver applicato la decurtazione di cui al punto precedente.

CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il medesimo Servizio.

Art. 18 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - Regolamento per l'erogazione di servizi a favore di terzi resi dalla Polizia Locale, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 138 del 18/12/2018.
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
- b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
 - la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adequata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di Servizio con apposite disposizioni organizzative.
3. Ad integrazione di quanto stabilito con il *Regolamento per l'erogazione di servizi a favore di terzi resi dalla Polizia Locale*, approvato con la deliberazione di C.C. n. 138 del 18/12/2018, nello specifico all'art 9, si concorda che la quota parte residuale, al netto delle somme lorde dovute al personale, potrà essere utilizzata al 60% per il finanziamento delle spese necessarie al potenziamento dei servizi della Polizia Locale sul territorio e al 40% per le spese di equipaggiamento e attrezzature tecniche del personale del Corpo.

Art. 19 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali per i nuovi assunti e/o per nuove attivazioni a far data dalla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018, verranno destinati al fondo previdenza complementare Sirio Perseo, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Le altre destinazioni previste dal CCNL 21.05.2018 potranno essere prese in considerazione dall'Organo di governo annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno".
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1, valutato il livello di rischio a cui è esposto il personale del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Alessandria, è stabilita in € 4,00 giornalieri, è erogata per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di

tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018. **Al personale che presta servizio di "polizia stradale" tale indennità verrà erogata nella misura di € 6,00 per ogni giorno di effettiva prestazione del servizio.**

4. Il Comandante del Corpo (o suo vicario), ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto, sulla base dei servizi prestati dallo stesso, cui corrispondere a cadenza semestrale l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza, in caso di orario ridotto tale indennità verrà erogata in modo proporzionale.
6. La presente disciplina trova applicazione dal momento della sottoscrizione del presente contratto.

Art. 21 – Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. L'indennità di funzione per la polizia locale viene assegnata tenendo conto dello specifico grado rivestito e della responsabilità assegnata all'interno del Corpo.
3. Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla legislazione regionale, e più in generale alla tripartizione dei livelli gerarchici normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati:
 - a. **AGENTE** (cat. C) – da € 700 a max € 1.800
 - b. **SOTTUFFICIALE** (cat. D) – da € 1.000 a max € 2.200
 - c. **UFFICIALE** (cat. D) – da € 1.500 a max € 2.700
4. Nell'ottica di graduare l'indennità di funzione all'interno dei parametri descritti nel comma precedente, l'individuazione del personale e la graduazione della responsabilità assegnata avverrà previo apposito e motivato atto scritto da parte del Comandante del Corpo (o suo delegato) con proprio atto formale sulla base del sistema previsto all'art. 24 del presente CCI.
5. Le attribuzioni economiche devono risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.
7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.
8. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposto per dodici mensilità; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento.

9. In sede di prima applicazione l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 può essere riconosciuta esclusivamente al personale di polizia locale che già aveva in godimento l'indennità per particolari Responsabilità.
10. Ulteriori posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo potranno essere individuate da parte del Comandante del Corpo (o suo vicario), con proprio atto scritto e motivato, a seguito della riorganizzazione del servizio stesso e nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.
11. Come previsto dall'art. 56-secies del CCNL 21/05/2018, viene confermata l'indennità vigilanza ex art. 37, comma 1, lett. b) CCNL 6/7/95 e s.m.i., cumulabile con l'indennità di cui al presente articolo.

CAPO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 22 – Turnazioni

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. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno risultante da timbratura.
 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 9. I turni di servizio vengono predisposti mensilmente dai Responsabili delle strutture, comunicati preventivamente all'Ufficio Personale al quale, mensilmente (entro il 5 di ciascun mese), viene inviata la comunicazione dei turni effettivamente svolti.

Art. 23 – Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento di cui all'apposito regolamento è istituito il servizio di pronta reperibilità; esso è remunerato con la somma di **€ 11,00** 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 può essere messo in reperibilità, per comprovate esigenze rappresentate dal Dirigente competente, per non più di 8 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

CAPO VII – CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUAZIONE E CORRESPENSIONE DELLE INDENNITÀ'

Art. 24 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse umane.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 25 – Indennità per le condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente un'attività per cui è prevista l'esposizione a due o tutte e tre le condizioni sopra indicate, viene corrisposta l'indennità giornaliera omnicomprensiva prevista pari rispettivamente ad euro 3 ed euro 6, deve trattarsi comunque di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata 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.
3. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta, in caso di orario ridotto tale indennità verrà erogata in modo proporzionale alle ore di servizio prestate nell'arco giornaliero.
4. L'indennità si applica a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.
5. La quantificazione dell'indennità, considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (ente capoluogo di Provincia con meno di 100.000 abitanti), deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività.

6. Le indennità per le condizioni di lavoro vengono liquidate a consuntivo di norma ogni sei mesi.

Art. 25-bis – Indennità per le condizioni di lavoro – attività esposta a rischio

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio come definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i (Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), individuati e previsti nel Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) dell'Ente.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi per la sicurezza e per la salute, individuati e previsti dal (D.V.R.), compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dal Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo.
4. L'importo giornaliero di base per le attività esposte a rischio è di **€ 1,50**.

Art. 25-ter – Indennità per le condizioni di lavoro – attività disagiate

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione al disagio suddetto compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione. Vengono individuate come particolarmente disagiate le attività in capo al personale di cat. A o B facente parte del Nucleo Operativo Cimiteri e le Assistenti/Collaboratori dei Servizi Educativi, oltre al personale addetto agli sportelli con apertura al pubblico maggiore di 12 ore settimanali, non destinatario di indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 26 ed al personale operaio, ai quali l'attività di disagio è riconosciuta dal dirigente competente.
3. L'importo massimo erogabile giornalmente per le attività esposte a disagio è di **€ 1,50**.

Art. 25-quater – Indennità per le condizioni di lavoro – maneggio di valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per il periodo di effettiva esposizione al rischio. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:
 - Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente/ Responsabile di Servizio autonomo;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente/ Responsabile di Servizio autonomo.
2. Ai fini della determinazione dell'indennità giornaliera erogabile, si terrà conto della movimentazione annua di valori del Servizio di appartenenza del dipendente (se superiore a € 25.000) e suddiviso in tre fasce:
 - da 25.000 a 50.000 **€ 1,50/giorno**
 - da 50.000,01 a 207.000 **€ 2,00/giorno**
 - oltre 207.000 **€ 2,80/giorno**
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Dirigente / Responsabile di Settore / Servizio Autonomo, sulla base delle presenti disposizioni.
4. L'indennità viene erogata semestralmente a consuntivo, a seguito di dichiarazione del Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo di competenza attestante la movimentazione realizzata dal servizio nell'anno precedente e compete per le sole giornate nelle quali il

dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità annua di importo non superiore a **€ 1.800** (cat. C e B) e non superiore a **€ 2.700** (cat. D);
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori/Servizi Autonomi dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo destinata a definire i rispettivi budgets di spesa.
3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate;
4. Al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, e al personale di cat. C e B in particolari posizioni di lavoro, può essere corrisposta una indennità collegata al riconoscimento di specifica responsabilità, da conferirsi da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio autonomo con proprio atto formale sulla base della compilazione, per ciascun dipendente destinatario dell'incarico, di una apposita scheda, che individua i fattori ed i relativi pesi e valori, secondo il contenuto della seguente griglia:

Posizione di lavoro di responsabilità di 1° livello (riconducibile al personale di cat. C e B)	Da 700 a 1.800 euro
FATTORI	
1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria nei procedimenti amministrativi del Settore o di processo 3. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 4. responsabilità di funzioni plurime e/o attività di sportello aperto al pubblico per almeno 12 ore settimanali 5. specializzazione richiesta dai compiti affidati	

Posizione di lavoro di responsabilità di 2° livello (riconducibile al personale di cat. D)	Da 1.000 a 2.700 euro
FATTORI	
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo. 2. responsabilità di realizzazione di attività complesse o che richiedono conoscenze specialistiche. 3. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche e/o attività di sportello aperto al pubblico per almeno 12 ore settimanali 4. responsabilità di procedimento amministrativo (ad esclusione dell'emanazione dell'atto finale) o di processo complesso.	

5. responsabilità correlata all'attività sostitutiva del Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo	
--	--

5. Le indennità di cui ai precedenti commi sono corrisposte con cadenza annuale a seguito del formale conferimento, da parte dei Dirigenti, di apposito incarico nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate.
6. In caso di riorganizzazione complessiva o settoriale, i budget vengono conseguentemente adeguati.
7. Nel caso in cui al titolare di specifica responsabilità venga assegnato l'incarico di Posizione organizzativa, quest'ultimo assorbe l'indennità di specifica responsabilità.
8. Un'indennità, per un importo di **€ 350** annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare (art. 70-quinquies, comma 2):
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici o agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario dei messi notificatori.
9. Le indennità di cui sopra, ad eccezione dell'indennità ai sensi del comma 8, non sono cumulabili;
10. In presenza di altra tipologia di specifica responsabilità erogata nella misura massima, l'indennità di cui al comma 8 viene così graduata:
 - nelle posizioni di lavoro di responsabilità di 1° livello: **€ 200,00**;
 - nelle posizioni di lavoro di responsabilità di 2° livello: **€ 100,00**;
 a condizione che non venga superato il tetto massimo del compenso previsto per i due livelli di responsabilità rispettivamente pari a **€ 1.800** e **€ 2.700** annui lordi.

Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità - conferimento, cessazione, revoca e sospensione degli incarichi

1. Gli incarichi di specifica responsabilità:
 - sono conferiti ai dipendenti interessati con atto formale del Dirigente/Responsabile di Servizio autonomo, a seguito della compilazione dell'apposita scheda nella quale il Dirigente definisce fattori pesi e conseguenti valori con riferimento alle posizioni di lavoro da compensare, nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate;
 - alla scadenza dell'annualità, se non diversamente comunicato entro il 31/01 dell'anno successivo, gli incarichi si intendono tacitamente rinnovati in assenza di specifici atti di revoca o di sospensione da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo competente.
 - Nell'atto dirigenziale dovrà essere indicata, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione, la sospensione o modifica del corrispettivo economico dell'indennità.
2. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" cessano nei seguenti casi:
 - a) a seguito di dimissioni o cessazione dal servizio, trasferimento ad altro Settore/Servizio Autonomo dell'Ente;

- b) a seguito della collocazione del dipendente interessato in posizione di comando o di distacco presso altro Ente.
3. Gli incarichi di “specifiche responsabilità” sono automaticamente revocati a seguito di conferimento di incarico di posizione organizzativa, o nel caso di ridefinizione complessiva o parziale dell’assetto organizzativo dell’Ente o in presenza di sanzioni disciplinari espulsive.
 4. Non costituiscono causa di cessazione o revoca dell’incarico, fatto salvo quanto previsto al presente punto 4):
 - l’infortunio sul lavoro,ed ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, capo III e IV:
 - l’astensione anticipata e obbligatoria;
 - il congedo di paternità;
 - l’affidamento o l’adozione.
 5. L’importo dell’indennità è ridotto in conseguenza al verificarsi dei seguenti casi:
 - a. Periodi di fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell’anzianità di servizio e la sospensione della retribuzione fissa e accessoria;
 - b. Superamento del periodo di 90 giorni di assenza annui continuativi a qualsiasi titolo;
 - c. Sanzione disciplinare di cui all’art. 3, c. 5 del CCNL 11/4/2008, in conformità all’art. 55 e seg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.
 - d. Nel computo delle assenze, al fine della riduzione dell’importo spettante, sono considerate presenza effettiva le seguenti tipologie:
 - Assemblea sindacale;
 - Permesso donazione sangue;
 - Presenza ai seggi elettorali;
 - Permessi mensili e orario ai sensi legge 104/92;
 - Permessi sindacali;
 - Permesso giudice popolare;
 - Congedo straordinario Protezione civile;
 - Testimonianza presso tribunale.
 6. L’indennità è sospesa ed è facoltà del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo riassegnare l’incarico nei seguenti casi:
 - a. Sospensione cautelare dal servizio in corso di procedimento disciplinare e per procedimento penale;
 - b. Sospensione dal servizio di cui all’art. 3, c. 6 del CCNL 11/4/2008, in conformità all’art. 55 e seg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
 7. L’indennità per l’esercizio di specifiche responsabilità è compatibile e viene erogata interamente in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari (o superiore) al 70%; in caso di prestazione lavorativa inferiore, il compenso viene automaticamente rimodulato sulla percentuale della prestazione lavorativa stabilita.
 8. Tra i coefficienti per la quantificazione dell’indennità spettante dovrà essere indicata anche la condizione disagiata di sportello aperto al pubblico per 12 o più ore settimanali;

Art. 28 – Criteri per la “Progressione economica orizzontale” all’interno delle categorie

1. All’interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l’acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi

incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo per ogni anno, ad una quota limitata di dipendenti, pari al 30% dei dipendenti di ogni categoria, in servizio alla data di decorrenza della progressione nel triennio 2019 - 2021.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
4. I valori dei fattori di valutazione sopra descritti incidono sul punteggio individuale utile per effettuare la progressione orizzontale in misura percentuale secondo la seguente tabella:

FATTORI DI VALUTAZIONE - %

CAT.	PROGRESSIONE ECON.		Performance individuale	Esperienza Lavorativa
	DA	A		
A	A1	A2	55	45
	A2	A3	55	45
	A3	A4	55	45
	A4	A5	55	45
	A5	A6	55	45
B	B1	B2	60	40
	B2	B3	60	40
	B3	B4	60	40
	B4	B5	60	40
	B5	B6	60	40
	B6	B7	60	40
	B7	B8	60	40
C	C1	C2	60	40
	C2	C3	60	40
	C3	C4	60	40
	C4	C5	70	30
	C5	C6	70	30
D	D1	D2	80	20
	D2	D3	80	20
	D3	D4	80	20
	D4	D5	80	20
	D5	D6	90	10
	D6	D7	90	10

5. Il fattore di valutazione "processi formativi" viene inserito nel sistema di valutazione della performance individuale.

6. Il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi nella Pubblica Amministrazione (art. 16 comma 6 CCNL 2016/2018).
7. L'Esperienza lavorativa viene calcolata sull'iter di carriera del dipendente negli ultimi 20 anni differenziato sulla categoria di appartenenza e sul servizio prestato nel settore pubblico o privato, purchè oggettivamente documentato, come segue:
 - Servizio prestato all'interno del Comune:
 - nella stessa categoria : 3 punti/anno
 - nella categoria inferiore: 1.5 punti/anno
 - Servizio prestato presso altri Enti:
 - Se pubbliche amministrazioni : come sopra
 - Se privati: 1 punto/anno per mansioni equiparabili e 0,5 punti/anno per mansioni non equiparabili
8. Possono accedere alle selezioni annuali coloro che risultano inoltre in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) superamento del periodo di prova eventualmente previsto;
 - b) non aver beneficiato della progressione verticale nel periodo di riferimento.
9. 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.
10. Sulla base dei punteggi riportati dai dipendenti in possesso dei requisiti sopra indicati, il Settore Risorse umane predisporrà graduatorie dei candidati suddivisi per Settore/servizio autonomo e posizioni economiche di appartenenza (Il dipendente sarà inserito nella graduatoria del settore presso cui lavora alla data dello svolgimento della selezione) nell'ambito delle diverse categorie (si terrà conto delle eventuali mobilità del personale effettuate in corso d'anno). In caso di pari merito in graduatoria sarà presa in considerazione l'anzianità anagrafica.
11. Per ciascun Settore/servizio autonomo viene individuato un budget determinato sulla base della consistenza e della tipologia del personale candidato alle selezioni.
12. Nell'ambito di ciascun Settore/Servizio Autonomo le progressioni economiche vengono attribuite dal Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo tenendo conto dei seguenti criteri:
 - rispetto del budget assegnato;
 - rispetto della soglia minima percentuale definita per ciascuna categoria, qualora tale quota dia luogo ad almeno una unità;
 - rispetto delle graduatorie formulate per ciascuna posizione economica;
 - rispetto comunque della soglia minima a livello di ente.
13. Il personale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende o proveniente da altra P.A. o in mobilità ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
14. Viene escluso dalla progressione orizzontale il personale che ha avuto, nel biennio precedente, procedimenti disciplinari (ad esclusione del richiamo verbale) non conclusi con l'archiviazione.

Art. 29 – Welfare integrativo (art. 72 CCNL 21.05.2018)

Le parti prendono atto che per gli oneri per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio degli Enti.

CAPO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 30 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- recupero dell'evasione IMU, TARI (art. 1, comma 1091, Legge Bilancio 2019);
- eventuali altri compensi previsti da specifiche norme di legge.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo competente.

Art. 31 - Trattamento economico Avvocati

1. Compensi professionali

1.1 Agli Avvocati Comunali spettano i compensi professionali derivanti dalla trattazione delle cause concluse in senso favorevole per l'Amministrazione rappresentata, in attuazione del principio di adeguatezza del trattamento retributivo di cui all'art. 23 della L. 31/12/2012 n. 247 sull'Ordinamento della professione forense ed in conformità alle norme legislative e contrattuali vigenti;

1.2 Tali emolumenti sono destinati a compensare il lavoro svolto per il patrocinio diretto delle cause concluse in senso favorevole;

1.3 I compensi professionali sono quantificati sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Ministero della Giustizia in materia di determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense temporalmente in vigore.

2. Criteri di assegnazione degli affari contenziosi e consultivi

2.1. Gli affari contenziosi e consultivi sono assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo responsabile agli Avvocati assicurando la rotazione degli incarichi, prioritariamente in ragione delle materie specialistiche e negli altri casi sulla base della continuità o analogia con affari già trattati al fine di garantire l'efficacia dell'azione legale e la congrua ripartizione dei pesi e delle responsabilità, secondo principi di parità di trattamento ed equa distribuzione dei carichi di lavoro, assicurando l'accrescimento di competenze e professionalità e comunque nel rispetto delle norme di deontologia forense.

3. Criteri di ripartizione dei compensi professionali

3.1. I compensi professionali di cui al comma 1 sono dovuti al personale che sia:

- a) inquadrato nel profilo professionale di Avvocato e iscritto nell'elenco Speciale dell'Albo degli Avvocati;
- b) assegnato all'Avvocatura Comunale da almeno un anno.

- 3.2. La corresponsione dei compensi avviene in considerazione del rendimento individuale, dalla professionalità dimostrata, dal rispetto dei termini processuali, dalla puntualità nel disbrigo delle incombenze riconnesse alla gestione dei fascicoli di causa.
4. Presupposti per il riconoscimento dei compensi professionali
- 4.1. I compensi professionali sono dovuti a seguito dell'esito favorevole del contenzioso per la Parte Pubblica rappresentata;
- 4.2. Per esito favorevole si intende il rigetto totale ovvero parziale, secondo il criterio della prevalenza degli interessi fatti valere in giudizio, della pretesa avversaria;
- 4.3. L'esito favorevole si considera raggiunto alla conclusione di ogni fase o grado di giudizio, nei casi di:
- a) provvedimenti che pronuncino nel merito della controversia, comunque denominati (es.: sentenze definitive e non definitive, decreti, ordinanze, lodi) a cognizione piena, sommaria, o cautelare, emessi da qualunque autorità giurisdizionale e da collegi arbitrali, compresi i casi di transazione dopo sentenza favorevole;
 - b) provvedimenti che, pur non pronunciando nel merito della controversia, abbiano definito la causa in senso favorevole all'ente, lasciando intatto il provvedimento eventualmente impugnato (es.: pronuncia su difetto di giurisdizione, incompetenza del giudice, inammissibilità o improcedibilità del ricorso, estinzione del giudizio, rinuncia al ricorso o agli atti del giudizio, perenzione, cessazione della materia del contendere, riconoscimento della pretesa dell'ente in corso di lite);
- 4.4. Ove dall'esito favorevole del contenzioso derivi l'addebito a carico della controparte dei compensi professionali di lite, la misura degli stessi è pari a quella stabilita nell'atto processuale che definisce la vertenza. Tali compensi, una volta riscossi, vengono erogati ai legali aventi titolo, al netto degli esposti e delle spese generali anch'essi recuperati;
- 4.5. Ove all'esito favorevole non faccia seguito nessuna statuizione circa la regolazione delle spese di lite, ovvero ne venga disposta la compensazione, i compensi sono riconosciuti nella misura e secondo le modalità di cui al comma seguente.
5. Compensazione delle spese: quantificazione dei compensi.
- 5.1 Nei casi di cui al comma 4.5, l'importo dei compensi è esposto, in relazione ad ogni singola vertenza conclusa, dal legale patrocinante che ne attesta, sotto la propria responsabilità, la conformità all'effettiva attività svolta, in apposita notula, redatta secondo le prescrizioni di cui al Regolamento del Ministero della Giustizia, temporalmente in vigore, in materia di determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense;
- 5.2. Per le cause di valore determinato/indeterminato, per ogni fase e grado in cui si articola il processo, si applicano gli importi intermedi di cui alle Tabelle ad esso allegate, riducendone il valore del 50%.
- 5.3. La notula predisposta dal/dai legale/i patrocinante/i in ossequio ai criteri di cui ai commi precedenti, una volta vistata dal Dirigente/ Responsabile di Servizio Autonomo, viene inoltrata al competente ufficio dell'Ente di appartenenza per l'erogazione del compenso alla prima scadenza utile. In sede di apposizione del predetto "visto" e contestualmente, il Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo accerta ed esplicitamente certifica quanto riportato al precedente p. 3.2. In mancanza di tale attestazione non si potrà dar luogo al pagamento;
- 5.4. L'ammontare massimo dei compensi di cui al presente comma costituisce uno specifico stanziamento di spesa a carico dell'Ente di appartenenza a titolo di integrazione del fondo

ex art. 15 CCNL 1.04.1999 (area del comparto EE.LL) e art. 26 CCNL 23.12.1999 (area dirigenza EE.LL) e come tale inserito automaticamente nelle voci di spesa relative al personale di ciascun esercizio finanziario.

- 5.5. Ogni eventuale residuo che a fine esercizio non dovesse essere utilizzato andrà ad incrementare lo stanziamento dell'anno successivo;
6. Misura dei compensi in caso di mandato plurimo.
 - 6.1. I compensi professionali spettano all'avvocato patrocinante per ogni singola vertenza. Nell'ipotesi di difesa affidata congiuntamente a più di un legale, il compenso relativo alla singola causa è suddiviso in parti uguali. Tutto ciò fermo restando quanto previsto al punto 5.3, secondo capoverso.
 - 6.2. Nel caso di associazione alla difesa di uno o più avvocati esterni, che abbiano ricevuto un mandato congiunto con gli Avvocati Comunali ed abbiano effettivamente partecipato alla impostazione della difesa, alla redazione degli scritti difensivi ed alla discussione nelle udienze della causa, l'ammontare dei compensi professionali spettanti agli Avvocati Comunali è ridotto nella misura del 50% dell'importo come determinato ai sensi dei precedenti punti 5.2 e 5.3. Non costituisce associazione alla difesa il mandato congiunto rilasciato a uno o più avvocati esterni per esclusive esigenze di domiciliazione della causa, cui consegua la mera sottoscrizione degli atti o la mera presenza alle udienze.

CAPO IX - POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.32 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art 7, comma 4, lett. m, CCNL 2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali e linee di indirizzo per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:

1. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
2. coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
3. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
4. Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 33 – Clausole generali sull'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate al raggiungimento di un adeguato funzionamento delle strutture e sono perseguite dall'Ente in funzione del miglioramento degli standard qualitativi dei servizi offerti alla cittadinanza.
2. L'orario di lavoro ordinario, per i lavoratori a tempo pieno, è di 36 ore settimanali, è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed articolato, di norma, su 5 giorni

settimanali con due rientri pomeridiani, in modo da garantire la più ampia fruibilità da parte degli utenti.

3. Al personale che lavora su turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile da comunicarsi al personale interessato e al Settore Risorse Umane.
4. Le proposte di articolazione oraria devono comunque considerare l'esigenza di conciliare tempi di lavoro e di vita, garantendo forme particolari di flessibilità ai dipendenti con situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e con figli in età prescolare e scolare.
5. Al fine di contemperare le esigenze degli utenti e quelle dei dipendenti nonché le esigenze organizzative dell'Amministrazione con i flussi urbani dei trasporti, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, garantendo comunque la presenza di personale nelle fasce centrali e negli orari di apertura al pubblico.
6. Le parti convengono sulla possibilità di giungere alla sperimentazione – su richiesta di uffici, servizi, settori – di nuove organizzazioni del lavoro e della articolazione degli orari, con nuove forme di flessibilità, favorendo da una parte la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita familiare e migliorando dall'altra la qualità di vita dei dipendenti.
7. Le parti si danno atto, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative dell'Ente che hanno una diretta ricaduta sulle condizioni di lavoro, di assoggettare qualsiasi intervento sull'orario di lavoro al confronto fra le parti.
All'esito del suddetto confronto restano comunque immutate le attribuzioni dirigenziali in ordine all'articolazione dell'orario di lavoro.
8. Le parti, al fine di riconoscere al lavoratore il diritto di un momento di necessario ristoro che consenta di recuperare le energie psico-fisiche, richiamano il contenuto del protocollo di intesa siglato dalle parti stesse in data 20/10/2017 con cui veniva estesa la cd "pausa breve" da 15 a 20 minuti, purchè regolarmente timbrato col sistema automatizzato delle presenze.
9. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Art. 34 - Banca delle ore

- 1) Fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 1/4/99 e dall'art. 38 del CCNL 14/9/00, il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario da accantonare nella banca delle ore o da porre in pagamento è fissato in complessive 180 ore.
- 2) In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 e al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come riposi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore che prevede un conto orario individuale per ciascun lavoratore.
- 3) Fermo restando il limite massimo individuale di cui all'art. 29 c. 1, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite annuo di 60 ore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio o l'assenza per astensione obbligatoria per maternità, congedo parentale, infortunio, malattie che si protraggano oltre i 30

giorni, aspettative sindacali e di ulteriori assenze, previste da specifiche norme di legge che ne prorogano il termine di fruizione.

4) Le prestazioni di lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e quelle per calamità naturali o eventi straordinari non confluiscono nella B.d.O.

Per il resto si richiamano le disposizioni contenute nel disciplinare che regola la materia.

Art. 35 - Terapie salvavita (art 37 CCNL 21/05/2018)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall' art. 36, comma 10 lettera a).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

8. L'Amministrazione chiede al Collegio Medico Unico ASL, competente per territorio, un parere tecnico in materia nei casi in cui siano necessari chiarimenti sulla natura della patologia diagnosticata e/o sul trattamento "salvavita o assimilabile" delle terapie prescritte.

ART. 36 – Lavoro agile

1. Come auspicato all'interno della dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 2016/2018, e al fine di ottemperare all'obbligo stabilito dal D.Lgs.150/2009 dall'art. 14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017, n. 3, le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, si impegnano a sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working

2. Il tavolo tecnico per l'innovazione, composto da n. 5 rappresentanti sindacali, dovrà presentare, entro 3 mesi dal suo insediamento, alle parti negoziali sottoscrittrici del presente CCDI, una prima proposta finalizzata a permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
3. Nel caso in cui l'Organismo paritetico per l'innovazione non presenti nei tempi indicati la proposta, la relativa competenza sarà assunta dalla delegazione trattante.
4. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

CAPO X - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 37 - Servizi pubblici essenziali

1. Sono da considerare essenziali i servizi elencati all'art. 2 comma 1 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nel comparto Regioni- Autonomie Locali del 19.09.2002.
2. La continuità dei servizi essenziali è garantita, come da commi successivi, senza ricorso allo straordinario o ad altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.
3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni normalmente erogate 7 giorni su 7 tra quelle elencate in tabella 1.
4. In caso di sciopero di durata superiore all'intera giornata o fissato in giornata pre o post festiva è garantita la continuità delle prestazioni di cui alle lettere dalla A) alla G) della tabella 1, di cui al seguente art. 5.
5. Nel caso in cui sia proclamato uno sciopero a ore, da effettuarsi secondo le modalità previste contrattualmente, la continuità delle prestazioni è garantita attraverso i servizi individuati dalla medesima tabella 1.
6. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si demanda all'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002.

Art. 38 - Contingenti di personale

1. La quantificazione dei contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le relative figure professionali sono evidenziati a fianco di ogni servizio essenziale nella citata tabella 1.
2. Il Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo, in occasione di ogni sciopero, individua, con ordine di servizio, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti dalla tabella 1 tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato

ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

3. La scelta dei nominativi viene effettuata sulla base del principio di rotazione fra gli addetti alla prestazione che abitualmente ricoprono mansioni inerenti il servizio essenziale.
4. Il personale individuato che intenda aderire allo sciopero può essere sostituito da altro appartenente allo stesso servizio che non abbia aderito allo sciopero fino alle 24 ore precedenti l'inizio dello sciopero stesso.
5. Il giorno dello sciopero, nell'ambito di ogni servizio essenziale, i dipendenti appartenenti ai singoli contingenti hanno la possibilità di aderire allo sciopero ed essere, pertanto, esentati dalle prestazioni indispensabili qualora siano presenti in servizio dipendenti appartenenti al servizio interessato in possesso dei requisiti pro-fessionali di cui alla tabella 1 in numero pari o superiore a quello del relativo contingente.
6. Il personale precettato, qualora rimanga in servizio, è tenuto a svolgere unicamente le attività per le quali è stato precettato.
7. E' fatto divieto ai responsabili (al di fuori di quanto autorizzato da leggi o regolamenti) di verificare o quantificare formalmente la volontà del personale di aderire allo sciopero.
8. I responsabili, al fine di evitare che personale non aderente allo sciopero possa sostituire in qualsiasi modo i lavoratori in sciopero, dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al restante personale che non avesse aderito, fatti salvi i casi di eccezionalità e imprevedibilità.

Art. 39 - Assenze concomitanti con la proclamazione dello sciopero

1. In caso di assenza concomitante con la giornata di proclamazione dello sciopero il dipendente dovrà attenersi alle disposizioni di cui ai seguenti commi.
2. Le richieste per la fruizione di ferie – recupero festività – recupero straordinario devono pervenire al Dirigente/Responsabile di Servizio autonomo competente per l'autorizzazione almeno tre giorni prima della giornata di sciopero.
3. Le richieste per le assenze previste da specifiche norme di legge o contrattuali (permessi art. 19 CCNL 94/97, malattia, donazione sangue, testimonianze civili e penali, permessi sindacali, L. 104/92, permessi art. 1 D.Lgs. 278/2000) possono essere presentate senza limiti temporali.

Art. 40 - Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le Organizzazioni Sindacali e/o la R.S.U., devono dare comunicazione dell'indizione di azioni di sciopero all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando, in particolare, la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. La revoca, la sospensione, il differimento di uno sciopero indetto in precedenza, deve essere tempestivamente comunicato all'Amministrazione.
2. In caso di vertenze nazionali la comunicazione si intende resa come da art. 6, comma 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002.
3. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione è tenuta a trasmettere, almeno entro cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, una comunicazione agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione locale circa la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione, che contenga altresì la specifica dei servizi indispensabili cui sono tenuti i dipendenti esentati, dovrà essere affissa, a cura dell'Amministrazione in ogni luogo di lavoro interessato allo sciopero.

4. In caso di revoca, sospensione, differimento dello sciopero l'Amministrazione è tenuta a darne comunicazione all'utenza con le modalità di cui al comma precedente.
5. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono stabiliti dall' art. 6 comma 3 del Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.200.
6. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - 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.
7. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.
8. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al comma 6.

TABELLA 1

SERVIZIO	PRESTAZIONE	CONTINGENTE
A STATO CIVILE	Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti	n. 1 Specialista Amministrativo e di supporto (Cat. D) o Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Cat. C)
B ELETTORALE	Limitatamente alle 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	n. 1 Funzionario/Specialista Amministrativo e di supporto (Cat. D) o Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Cat. C)
C CIMITERIALI	Limitatamente al trasporto, al ricevimento e alla inumazione delle salme	n. 2 assistente tecnico manutentivo (Cat. B)
D POLIZIA MUNICIPALE	Limitatamente alle attività di: attività richiesta dall'autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattenimenti sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, attività di funzionamento della centrale	Nelle sole giornate di sabato, domenica, lunedì e nelle giornate festive infrasettimanali per tutti i turni (h24): n. 1 Funzionario (Cat. D) o Specialista di P.M. (Cat. D) o Specialista di

SERVIZIO	PRESTAZIONE	CONTINGENTE
	operativa, vigilanza della casa municipale; assistenza al servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve) e situazioni di emergenza con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24	Vigilanza (Cat. D) n. 2 Agente di Polizia M.le (Cat. C) n. 1 Agente di Polizia M.le (Cat. C) con funzioni di piantone e di collegamento servizio di protezione civile Nelle altre giornate, esclusivamente nella fascia oraria dalle 01.30 alle 07.30: n. 1 operatore di sala radio n.1 operatore d'ufficio
E PRONTO INTERVENTO STRADALE	Limitatamente all'attività di una squadra di pronto intervento in reperibilità sulla rete stradale ed esclusivamente per le operazioni di messa in sicurezza, ivi compreso lo sgombero delle nevi	n. 1 Funzionario o Specialista Serv. Tecnici (Cat. D) o Istruttore servizi tecnici (Cat. C) (da individuarsi tra gli addetti del servizio strade, verde pubblico, arredo urbano) n. 2 Collaboratore Tecnico (Cat. B) o Manutentore Conduttore Macchine Stradali (Cat. B) o Assistente Tecnico (Cat. B)
F PROTEZIONE CIVILE	Servizi da presidiare con personale in reperibilità	n. 1 Funzionario o Specialista (Cat. D) o Istruttore (Cat. C)
G PERSONALE	Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, contributivi e previdenziali solo nel caso di scioperi per l'intera giornata nel periodo compreso tra il 5 e il 15 di ogni mese	n. 1 Funzionario o Specialista Economico finanziario (Cat. D) o Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Cat. C)

Art. 41 - Disciplina per il personale docente delle scuole materne e per il personale educativo degli asili nido

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica, ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - a. svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini;
 - b. vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.
2. In occasione di ogni sciopero, il Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero.

Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie, tenendo conto della necessaria presenza di almeno n. 1 Assistente Infanzia o Educatrice Sc.la C/le Infanzia (cat. C) e n. 1 Collaboratore Servizi Educativi o Esecutore Servizi Educativi (cat. B) per turno o la sospensione del servizio.

3. Viene integralmente richiamata la disciplina contenuta negli artt. 3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19/9/2002.

Art. 42 - Trattenuta in caso di sciopero

1. Per gli scioperi della durata dell'intera giornata la relativa trattenuta sarà pari a 1/26 della retribuzione mensile così come definita all'art. 10, comma 2, lettera a) del CCNL del 9/5/2006.
2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 09/05/2006.
3. L'importo delle trattenute effettuate sarà utilizzato per iniziative di sostegno umanitario o di carattere sociale e dovrà essere destinato sulla base di proposte definite di concerto con la RSU.
4. La consistenza del fondo relativo all'importo di cui al punto 2) verrà comunicata alle RSU con cadenza semestrale.
5. L'Ente comunica alla cittadinanza almeno cinque giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale, rendendo note anche le motivazioni in forma sintetica alla base dell'iniziativa di sciopero.

Art. 43 – Norma finale

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 21/05/2018, nonché all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002. Restano salve le prescrizioni normative con il precedente CCDI siglato in data 17/05/2007 se non in contrasto con i contenuti del presente.