

**VERBALE DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA -  
– 2013-2015 –**

L'anno duemilatredici il giorno 20 del mese di maggio, presso la sala conferenze del Palazzo Comunale di Piazza della Repubblica, si sono incontrate le delegazioni trattanti per approvare e sottoscrivere il **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE -PARTE NORMATIVA 2013-2015 -**.

Sono presenti:

**Per la delegazione di parte pubblica**

dott. Cesidio Falcone	Presidente della delegazione di P.P.	<u>firmato in originale</u>
dott. Claudio Paciotti	Componente	<u>firmato in originale</u>
dott. Massimiliano Panico	Componente	<u>firmato in originale</u>

**Per le R.S.U:**

Spera Marco per CGIL	<u>firmato in originale</u>
Desprini Demetrio per CISL	_____
Ruscitti Francesco per CISL	<u>firmato in originale</u>
Bianchi Luigi per CGIL	<u>firmato in originale</u>
Speranza Rosario per UGL	<u>firmato in originale</u>
Ciampaglia Pietro per UGL	<u>firmato in originale</u>
Di Gennaro Benedetta per SULPM	<u>firmato in originale</u>
Paris Gabriele per UIL	<u>firmato in originale</u>
Proia Antonio per UIL	<u>firmato in originale</u>
Rauso Antimo per CSA	<u>firmato in originale</u>
De Michelis M. Luisa per CSA	<u>firmato in originale</u>
<u>Le OO.SS. Territoriali nelle persone dei signori:</u>	
Iacoboni D. (CISL),	<u>firmato in originale</u>
De Angelis	_____

Angelucci \_\_\_\_\_

Di Giovanni Agostino \_\_\_\_\_

Truono Fabrizio \_\_\_\_\_

Cerone Alessandra \_\_\_\_\_

## LE PARTI

vista l'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo Triennale –Parte Normativa- adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2009 e sottoscritto in data 31 dicembre 2012;

Preso atto dei verbali nn. 6 e 7/2013 con i quali l'Organo dei Revisori dei Conti, ai sensi degli art. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, ha rilasciato apposita certificazione di compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge sull'Ipotesi di contrattazione e sulla relativa Relazione Illustrativa tecnica e Tecnico finanziaria che viene allegata alla presente contrattazione.

Vista la Deliberazione di Giunta 125/2013 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del **Contratto Decentrato Integrativo Triennale -Parte Normativa 2013-2015** conformemente alla preintesa firmata il 31 dicembre;

Tutto ciò premesso i presenti firmatari

## SOTTOSCRIVONO

Il **Contratto Decentrato Integrativo Triennale -Parte Normativa 2013-2015**, secondo quanto concordato nella preintesa sottoscritta in data 31 dicembre 2012 e autorizzato con Deliberazione di Giunta comunale 125/2013.

## **- CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA - 2013-2015 -**

### **Premessa**

L'obiettivo della contrattazione collettiva decentrata è quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e, nel rispetto dei distinti ruoli (Ente e Sindacati) e delle rispettive responsabilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

La contrattazione decentrata integrativa deve regolare esclusivamente le materie alla stessa demandata.

Il contratto decentrato dell'Ente non può quindi contenere norme che siano contrarie o al di fuori dei vincoli risultanti dai CC.CC.NN.LL. o comportare oneri non previsti rispetto alle norme indicate negli stessi, pena la nullità delle stesse norme.

La contrattazione, nella parte economica, deve essere l'elemento di sprone per gli effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi. Non è, infatti, ravvisabile un mero miglioramento economico stabilito in capo a tutti i dipendenti, bensì deve essere configurato come una opportunità alla quale deve essere data attuazione in forma selettiva ponendo inizialmente tutti i dipendenti sullo stesso piano, ma avendo come obiettivo quello di premiare i più meritevoli.

I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata triennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, mentre, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Inoltre, così come previsto dalla DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 allegata al C.C.N.L. 22 gennaio 2004, le parti danno atto che le relazioni sindacali previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

### **Sistema delle relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Le relazioni sindacali si svolgeranno altresì in conformità a quanto stabilito dal Titolo IV – Capo IV – del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150.

## **Articolo 1**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Il presente contratto si applica ai dipendenti titolari di P.O. limitatamente alle indennità e compensi previsti dalla norma e dalla contrattazione nazionale.

Il presente contratto ha ad oggetto l'adeguamento del vigente contratto collettivo decentrato integrativo stipulato in data 13.11.2000, in attuazione a quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

## **Articolo 2**

### **FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**

Le risorse destinate all'incentivazione alle politiche di sviluppo del personale sono determinate annualmente secondo i criteri previsti dal CC.CC.NN.LL. vigenti.

Il fondo viene determinato annualmente attraverso determinazione del Responsabile dell'Ufficio del Personale, distinguendo le risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità, da quelle variabili, incrementabili e utilizzabili solo con riferimento all'anno di costituzione.

Le risorse variabili non possono essere utilizzate, in alcun modo, per finanziare istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza.

## **Articolo 3**

### **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Le materie rimesse alla contrattazione decentrata, ai sensi delle vigenti disposizioni dei **CC.CC.NN.LL. e del D. Lgs. 150/2009**, sono le seguenti:

- a) Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
- b) Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
- c) Criteri di valutazione per le P.E.O.;
- d) Criteri generali per l'applicazione delle premialità;
- e) Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 (parte variabile del fondo);
- f) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale;
- g) Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

- h) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

### Articolo 3.1

#### CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, sono destinate a:

- **Compensi per trattamenti economici accessori (indennità).** Alle indennità previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, numero personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzioni di particolari responsabilità, maneggio valori.
- **Compensi per produttività individuale.** L'erogazione della produttività individuale deve essere ispirata ai seguenti criteri: introduzione di un reale sistema meritocratico destinato ad erogare valori effettivamente differenziati e collegati alla performance organizzativa e individuale, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati dall'Ente secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- **Progressioni economiche orizzontali (PEO).** Al sistema delle PEO, fin a quando persisterà il blocco del trattamento economico individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D. L. 78/2010, potranno essere attribuite progressioni economiche orizzontali ai soli fini giuridici, secondo quanto disposto ai sensi dell'art. 9, comma 21, DL 78/2010 e comunque nel rispetto dei limiti delle risorse economiche disponibili
- **Indennità di comparto.** A detto istituto sono destinate le risorse necessarie (che gravano sul fondo per espressa previsione del CCNL) ad assicurare l'erogazione di tale trattamento in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
- **Posizioni organizzative.** A detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di P.O., nel rispetto dell'istituzione e graduazione effettuata dall'organo dell'Ente competente in materia.

### Articolo 4

#### INDENNITA'

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa, come ad esempio: turno, disagio, reperibilità, maneggio valori, ecc. sono

erogate soltanto in presenze di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano la percezione delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

## Articolo 4.1

### INDENNITÀ DI RISCHIO

(art. 37 CCNL del 14/09/2000 e Art. 41 CCNL del 22/01/2004)

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale.

L'indennità è determinata in € 30,00 mensili lordi massimo (art. 41 del C.C.N.L. 22/1/2004) e va erogata per le giornate di servizio calcolati su base mensile. e di effettiva esposizione al "rischio" in cui svolgono prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" una esposizione prevalente e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità personale con esposizione agli agenti atmosferici.

Vengono considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività esterne all'ente:

- a) Attività operative/operaie svolte all'esterno ed in piccole aree verdi, che comprendono:
  - Guida automezzi di sfalcio;
  - Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. motoseghe, taglia erba, etc.);
  - Contatto con la fauna presente in tali ambienti (es. punture di insetti, morsi di vipere, etc.);
  - Piccole manutenzioni delle aree verdi e cippi con sfalcio di erba;
  - Pronto intervento sulle strade (es. sistemazione di eventuali buche, posizione di transenne, etc.).
  
- b) Attività operative/operaie degli addetti alla manutenzione che comportano:
  - Piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere;
  - Piccoli lavori di falegnameria con l'utilizzo di attrezzatura specifica;
  - Lavori di ordinaria manutenzione degli impianti elettrici non esternalizzati con uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere
  - Esposizione a rischio precipitazione (lavori in quota.)
  - Esposizione a rischio inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente interessato che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono le prestazioni di cui alle lett. a) e b) della presente disciplina e che risulta come tale, esposto in misura CONTINUATIVA a diretta situazione di rischio.

I Dirigenti interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.

L'atto di individuazione dei dipendenti esposti ad attività di rischio sarà trasmesso alla competente RLS (rappresentanza lavoratori sicurezza) per gli adempimenti di competenza previsti dal D.Lgs 81/2008 e per la definizione dei criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, compreso anche lo stress da lavoro correlato e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

## **Articolo 4.2**

### ***INDENNITÀ DI DISAGIO*** ***(art. 17 comma 2 lett. e CCNL 01/04/1999)***

L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A-B-C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate e non può essere attribuita per lo svolgimento di mansioni proprie del profilo di appartenenza.

Sono individuate come particolarmente disagiate le attività comportanti gravosità e disagio come ad esempio le attività che richiedono un orario di lavoro particolarmente flessibile, o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente o che comportino attività lavorativa anche in ore serali notturne o festive (in tale ultimo caso sono esclusi i dipendenti inseriti nei turni, in quanto tale indennità compensa anche il maggior disagio).

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di turno.

L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio in presenza di oggettive e differenti motivazioni.

L'indennità di disagio è corrisposta in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza ed è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

L'indennità è corrisposta mensilmente nella misura di € 30,00 mensili, per il periodo di effettiva prestazione e per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero:

Si individuano come attività disagiate le seguenti attività:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il personale turnista) e/o a cambiamenti improvvisi di orario di lavoro;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse solamente per il personale che prevalentemente svolge i propri compiti per strada
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti di vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio);

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata dei Dirigenti interessati che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono in misura continuativa le attività sopra indicate.

I Dirigenti interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.

L'atto di individuazione dei dipendenti che svolgono attività particolarmente disagiate sarà trasmesso alla competente RLS (rappresentanza lavoratori sicurezza) per gli adempimenti di competenza previsti dal D.Lgs 81/2008 e per la definizione dei criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, compreso anche lo stress da lavoro correlato e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

### Articolo 4.3

#### **MANEGGIO VALORI** (art. 36 CCNL 14/09/2000)

Le parti concordano di erogare la presente indennità al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensile, in misura proporzionale al valore annuo maneggiato secondo quanto di seguito riportato.

Valore di cassa mensile del servizio	Indennità giornaliera
Da € 100 a € 10.000	€ 0,52
Oltre € 10.000	€ 1,00

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa, fermo il valore sopra indicato. Gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona e verranno individuate nel limite delle risorse disponibili.

L'indennità non spetta al dipendente che gestisce il solo Punto di pagamento POS (Point Of Sale)



## Articolo 4.4

### **TURNAZIONE - FESTIVO – MAGGIORAZIONE ORARIA** (art. 22 e dichiarazione congiunta n. 6 CCNL 14/09/2000)

L'indennità di turnazione, intesa come organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero per almeno 10 ore continuative, è corrisposta ai dipendenti inseriti nel servizio di Vigilanza che svolgono i servizi organizzati in turno su sette ovvero su sei giorni lavorativi in relazione ai diversi periodi dell'anno e secondo le specifiche disposizioni assunte dal dirigente.

L'indennità è corrisposta mensilmente al personale che svolge il proprio servizio articolato su turno antimeridiano e pomeridiano. In particolare, il personale del servizio deve essere collocato a rotazione all'interno dei vari turni, evitando discriminazioni fra gli operatori. Ciò al fine di far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati sia in orario antimeridiano che pomeridiano.

L'indennità di turno non viene percepita dai lavoratori assenti dal servizio per qualsiasi causa: malattia, ferie, recuperi, formazione, etc .

Al personale che opera in turno è confermata l'applicazione delle 35 ore settimanali.

Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

## Articolo 4.5

### **REPERIBILITÀ** (art. 23 CCNL 14/09/2000 – art. 11 CCNL del 05/10/2001)

Il servizio di pronta reperibilità viene attivato per le attività di pronto intervento e per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio secondo le esigenze organizzative individuate dall'Ente E' quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo. I servizi di pronta reperibilità sono i seguenti:

- a) Anagrafe/Stato Civile
- b) Addetti al Servizio Tecnico e Tecnico Manutentivo.

- c) Polizia locale
- d) Autisti
- e) Protezione civile

Il Servizio di pronta reperibilità copre le fasce orarie al di fuori dell'ordinario orario di servizio vigente nell'Ente per i periodi dell'anno in cui è richiesta, previa deliberazione della Giunta comunale.

L'indennità di reperibilità è corrisposta con le modalità previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a sei giorni (6) al mese.

Il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'amministrazione.

Il dipendente che è chiamato a svolgere un intervento in reperibilità per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, come disposto dall'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000, può richiedere che le ore di lavoro prestate, che non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1999, siano retribuite come straordinario o inserite nella vigente banca delle ore.

In caso di chiamata, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio

## Articolo 4.6

### **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** (art. 17 comma 2 lett. "f" CCNL 01/04/1999)

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 09/05/2006, viene disciplinata l'indennità di specifiche responsabilità del personale di categoria B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL 31.03.99 e del personale di categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) che potrà essere erogata nella misura massima di € 2.500,00 annui lordi e nei limiti delle risorse determinate annualmente. L'indennità viene corrisposta al dipendente a cui vengono **attribuite responsabilità aggiuntive** rispetto a quelle normalmente previste dalla declaratoria della categoria professionale di inquadramento, come descritte nell'allegato "A" del CCNL del 31.03.99.

Per specifica responsabilità è da intendersi un'attività che comporta un'autonoma responsabilità in capo al lavoratore per l'attività svolta oppure la responsabilità di procedimenti che si caratterizzano per una particolare complessità.

Il riconoscimento di tale indennità è effettuato annualmente dal dirigente con atto scritto, che attribuisce compiti che comportino, *in modo prevalente, sotto il profilo temporale*, l'assunzione di particolari o specifiche responsabilità rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

Le fattispecie di rilevante responsabilità sono, a titolo di esempio, quelle di seguito riportate:

- a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative
- b) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
- c) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
- d) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
- e) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi
- f) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
- g) Responsabilità di rendicontazione di risorse
- h) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
- i) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti di consulenza in generale
- j) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc.)

I provvedimenti di assegnazione delle specifiche responsabilità, adeguatamente motivati, saranno inviati alle OO.SS. e alla R.S.U.

L'indennità per specifiche responsabilità sarà corrisposta nell'importo minimo di € 1.100,00 oltre ad un valore aggiuntivo, nei limiti delle risorse disponibili determinate annualmente nel fondo del salario accessorio, che sarà corrisposto sulla base dei criteri di seguito indicati:

	RESPONSABILITA'	
1	Direzione di strutture organizzative complesse formalmente costituite	
2	Responsabilità di grado elevato per funzioni di coordinamento e di controllo di dipendenti assegnati alla struttura, con riguardo sia al numero che alla qualità di funzioni attribuite al numero che alla qualità di funzioni attribuite	
3	Responsabilità di processi complessi comportanti una pluralità di procedimenti non standardizzati, che richiedono una rilevante attività di analisi e l'interazione con svariati soggetti, anche esterni all'Ente	
4	Emissione di pareri tecnici su proposte di deliberazione, determinazioni ed altri atti	
5	Partecipazione a conferenza di servizio esterna all'Ente in rappresentanza dell'Amministrazione con responsabilità diretta delle decisioni assunte. La rappresentanza deve essere collegata al servizio di appartenenza.	
6	Partecipazione ad udienze dinanzi all'autorità giudiziaria, ovvero a sedute di collegi di conciliazione di controversie nei procedimenti in cui l'Amministrazione è parte in	

	causa	
7	Svolgimento di attività che richiedono necessariamente, oltre alla laurea, una specifica abilitazione	
8	Funzioni aggiuntive derivanti da nuovi servizi istituiti nel corso dell'anno per norme di legge	
9	Funzioni aggiuntive derivanti da nuovi servizi/uffici istituiti nel corso dell'anno per disposizioni dell'ENTE e formalizzati con atti amministrativi	

La somma aggiuntiva verrà ripartita differenziando le corrispondenti maggiorazioni di indennità con il seguente criterio:

Per ogni posizione di lavoro si verificherà la sussistenza o meno dei nove elementi valutabili e si provvederà a ripartire la somma disponibile come in appresso:

- Il 60% sarà ripartito in parti uguali tra i dipendenti che possiedono almeno 3 dei 9 requisiti previsti
- Il 30% sarà ripartito in parti uguali tra i dipendenti che possiedono almeno 4 dei 9 requisiti previsti
- Il 10% sarà ripartito in parti uguali tra i dipendenti che possiedono almeno 5 dei 9 requisiti previsti

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero.

Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca dell'incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art. 17, comma 2, lettera i), aggiunti dal CCNL 22.1.2004, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del dirigente, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti (fino ad un massimo di € 2.500,00 complessivi)

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, l'ufficio del Personale informerà le OO.SS. e la R.S.U. sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

**Articolo 4.7**

***SPECIFICHE RESPONSABILITÀ***  
***(art. 36 del CCNL 21/1/2004)***

Gli incentivi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL come integrato dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D a cui, con atto formale (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- d) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- e) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- f) responsabilità, eventualmente, affidati agli archivisti informatici;
- g) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- h) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati dalla disciplina del comma 1, art. 36, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito in quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

I provvedimenti di assegnazione delle specifiche responsabilità saranno comunicati alle OO.SS. e alla R.S.U.

L'erogazione delle indennità, nella misura massima di € 300,00 annui lordi è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca di un nuovo incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del dirigente, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti (fino ad un massimo di € 2.500,00 complessivi)

Il Servizio Personale provvederà annualmente alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Dirigenti, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## Articolo 5

### **RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'**

L'attribuzione al personale della produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi erogati.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La quota del fondo destinata alla produttività si articola in due tipologie di “premi”:

- a) Collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, alla quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione vigente;
- b) Riservata a un numero limitato di dipendenti coinvolti in progetti a valenza strategica previsti nel Piano annuale e triennale della performance.

**Il premio di cui alla lettera a)** viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza.

Il compenso in esame viene erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata con il punteggio determinatosi in base al sistema di valutazione vigente.

**Il premio di cui alla lettera b)** destinato ai dipendenti coinvolti in progetti strategici individuati nei documenti programmatici dell'ente (R.P.P., P.E.G. P.D.O.) adottati dalla Giunta comunale. I contenuti di dettaglio dei progetti, compresi gli indicatori di risultato sono definiti dagli stessi atti richiamati e ciascun progetto dovrà contenere i parametri di riferimento che daranno luogo agli incentivi, criteri di valutazione ed il personale coinvolto, con i vari livelli di responsabilità.

Nella valutazione delle performance del personale il dirigente si avvale di un giudizio del responsabile del servizio o posizione organizzativa al quale il dipendente fa riferimento nello svolgimento delle proprie funzioni, sulla base di una scheda formale di giudizio da predisporre in accordo con le parti sindacali e comunque la valutazione verrà effettuata nel rispetto dei criteri stabiliti nel vigente sistema di valutazione.

## Articolo 6

### **CRITERIO GENERALE PER LE PEO**

In sede di contrattazione annuale saranno stabiliti, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i criteri generali di attribuzione delle PEO.

## *Articolo 7*

### **INCENTIVO PER I MESSI NOTIFICATORI (art. 54 CCNL 14.9.2000)**

In applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota percentuale dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000, – emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 – e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale e delle spese obbligatorie per legge, da stabilire con apposito regolamento, confluisce sul fondo miglioramento servizi e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

## *Articolo 8*

### **LAVORO STRAORDINARIO (art. 14 CCNL 01/04/1999)**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

L'attribuzione delle ore di lavoro straordinario ai Settori da parte della G.M. deve avvenire in maniera proporzionale tenuto conto del numero di personale presente nel Settore, delle particolarità delle varie attività (servizi essenziali) nonché delle situazioni di emergenza individuate dall'organo esecutivo dell'Ente. Eventuali residui sul fondo del lavoro straordinario potranno essere destinati all'abbattimento del monte ore accumulato nella "banca delle ore".

Il limite massimo annuo individuale per i crediti orari cumulabili nella banca delle ore è fissato in 180 ore.

Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente e formalmente autorizzate dai competenti dirigenti.

L'informazione preventiva sull'assegnazione delle ore ai Servizi, nonché successiva, con cadenza trimestrale, rispetto alla distribuzione ed utilizzo delle ore di straordinario effettuato, verrà trasmessa alle rappresentanze sindacali a cura del Settore competente per gli Affari del Personale.

Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio

## Articolo 8.1

### **BANCA DELLE ORE** (art. 38 bis CCNL 14.9.2000 )

Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente dirigente è istituita la banca delle ore.

Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 25 ore.

La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio dirigente

L'istituto della Banca delle ore si applica al personale dipendente a tempo indeterminato, anche in regime di 35 ore, e al personale a part time; per quest'ultimo viene proporzionato all'orario di lavoro, con calcolo arrotondato in eccesso al raggiungimento del quarto d'ora successivo.

L'istituto in parola non si applica agli incaricati di posizione organizzativa.

## Articolo 9

### **SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE** (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 )

L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". **E' quindi necessario**, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato **che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività** in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);
- d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;



- e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
- f) le risorse derivanti dal 208 del c.d.s.
- g) le risorse destinate a compensare la produttività ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997 (entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione come per es matrimoni, formazione etc);

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 è prevista dal vigente regolamento comunale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale e dalle modifiche regolamentari approvate in seguito all'entrata in vigore delle norme finanziarie nazionali che saranno emanate in attuazione del federalismo fiscale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi di cui all'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997 è prevista dai vigenti regolamenti comunali o da apposite convenzioni.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio, fatte salve disposizioni normative che impongono limiti al tetto di spesa.

I dipendenti beneficiari degli incentivi di cui alla presente trattazione, parteciperanno alla distribuzione della produttività collettiva con una riduzione del 30% allorquando i compensi corrisposti per le finalità di cui si parla, superano la quota di produttività individuale spettante/erogata.

Analoga riduzione verrà operata sulla indennità di risultato spettante al Personale incaricato della Posizione Organizzativa.

Le eventuali riduzioni operate andranno a beneficio di tutto il personale per la produttività.

## *Articolo 10*

### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

Le parti, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano che la formazione del personale:

- j) è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo del cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
- k) assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;

- l) costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali anche in ordine alle progressioni di carriera;

Si conferma che il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto dei cambiamenti organizzativi e funzionali dell'Ente. Le analisi formative devono sfociare nel programma triennale e annuale della formazione.

Il piano annuale dovrà essere predisposto entro il 28 febbraio di ogni anno.

Lo stanziamento annuale delle risorse è effettuato nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti.

Lo stato di attuazione del programma di formazione è verificabile nell'Intranet del Comune nella specifica sezione "Formazione"

## ***Articolo 11***

### ***PREMIO DI EFFICIENZA***

***(art. 27 del D.Lgs. 150/2009)***

L'istituto, introdotto dall'art. 27 del D. Lgs. 150/2009 (art.16 del D.L. 98/2011 convertito nella Legge 15 luglio 2011, n. 111), è stato previsto nel vigente Regolamento del Sistema di Valutazione della Performance sulla scorta dei seguenti i criteri generali:

1. una quota fino al 30% risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili di parte variabile a beneficio di tutto il personale dipendente come compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi;
2. la restante parte di un terzo della quota di cui al comma precedente è destinata ad incrementare le risorse stabili.
3. per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il dirigente e/o la Conferenza dei dirigenti, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, propone alla Giunta comunale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
  - a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
  - b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
  - c) la quota destinata a premiare direttamente il personale coinvolto;
  - d) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

Il dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nello stesso "Sistema"

**Articolo 12**

**PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

In materia di sicurezza è necessario adottare delle misure nella tutela della salute nei luoghi di lavoro che comprendono non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress da lavoro-correlato.

Cura particolare verrà posta all'aggiornamento delle squadre di pronto intervento e alla formazione per gli addetti. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.

La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.

**Articolo 13**

**QUALITÀ DEL LAVORO E INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI**

In relazione agli obiettivi di miglioramento dei livelli dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'ente, informa le RSU e le OO.SS. nel rispetto delle relazioni sindacali.

In ogni caso, di norma, una volta l'anno, viene svolto un incontro con le parti sindacali per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Resta inteso, inoltre, che si continuerà a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la fruibilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA, annualmente, nel rispetto delle disponibilità finanziarie, apposite risorse di bilancio.

## ***Articolo 14***

### ***CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO***

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale pari a 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente dirigente dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:

- m) ottimizzazione delle risorse umane;
- n) miglioramento della qualità delle prestazioni;
- o) coerenza con i carichi individuali di lavoro;
- p) ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
- q) miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- r) riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- s) utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
- t) attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio.

Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

## ***Articolo 15***

### ***ASSEMBLEE E RELAZIONI SINDACALI***

Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore, la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano, di norma, almeno 3 giorni prima e, comunque, in casi particolari, entro 24 ore dalla data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti; singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali; dipendenti appartenenti ad una singola sigla sindacale. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.

Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione disciplinata dalla vigente normativa sarà fatto riferimento agli accordi sottoscritti in materia dalle Parti.

Le relazioni sindacali in materia di informazione e consultazione saranno tenute nel rispetto della vigente normativa.

## Articolo 16

### **SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI (regolamentazione del diritto di sciopero)**

Servizi minimi essenziali - definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali di cui all'Accordo del 19/09/2002 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categorie:

Servizi	Categorie	Numero massimo di addetti
Servizio di stato civile ed elettorale	B - C - D	3
Polizia municipale	C - D	2 D 9C
Servizio personale	B - C - D	3
Servizio di protezione civile	C	<b>1</b>

Procedure di attivazione dei contingenti minimi

- u) i responsabili del funzionamento delle singole strutture operative, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi adottando criteri di rotazione ove possibile;
- v) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno antecedente allo sciopero;
- w) il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- x) durante lo sciopero i responsabili apicali dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- y) le rappresentanze sindacali che indicano azione di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- z) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Il presente protocollo, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della L. 146/1990, viene trasmesso, a cura dell'ufficio personale, alla Commissione di garanzia per 'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (*Art. 2, comma 4 - La Commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma 2. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate*).

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento alle disposizioni contrattuali vigenti (Ccnl 19/09/2002) ed alle disposizioni normative vigenti in materia (legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla L. 83/2000).

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali e normative vigenti in materia.

## ***Articolo 17***

### **VIGENZA**

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo e fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione normativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

## ***Articolo 18***

### **NORMA TRANSITORIA**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01.01.2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.