

Contratto Collettivo Integrativo
parte normativa
Comune di PONTECCHIO POLESINE
Triennio 2023/2025

il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2023, alle ore 16.40, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da

dr. Ruggero Tieghi – Segretario comunale

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

- Francesco Malin - Funzione Pubblica CISL Rovigo
- Cristiano Maria Pavarin – UIL F.P.L.
- RSU Luca Ambonati

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. parte normativa del personale dipendente del Comune di Pontecchio Polesine

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Pontecchio Polesine, compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto riguarda il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei CCI e/o accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto. Restano in vigore tutti gli istituti non trattati nel presente CCI. A tal fine si predisporrà un testo coordinato delle clausole contrattuali in vigore.
7. Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano, in sede di delegazione trattante, per una verifica dell'applicazione del presente CCI.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 31 marzo, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dall'art.80 comma 2 del CCNL 2019/2021, oltre ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti dai «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79, c. 1 lett. a) del CCNL 2019/2021 e quindi:

progressioni economiche nella categoria;
indennità di comparto;
indennità ex VIII livelli.

4. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 80 comma 2 lettere a e b del CCNL 2019/2021 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
 - Alla performance organizzativa sono destinate 70% delle risorse
 - Alla performance individuale, il 30%.
5. Le risorse assegnate alla performance organizzativa sono ripartite tra i diversi uffici e servizi, in proporzione al numero dei dipendenti ad essi assegnati.
6. Le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate confluiscono nel fondo dell'anno successivo

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale

1. I compensi annuali relativi alla performance sono assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.
 - La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi;
 - La performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
2. L'assegnazione dei compensi della performance individuale avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della performance individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito.
3. La quota di premio della performance organizzativa è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
4. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 5

Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2022)

In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2019/2021, ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali. Tale maggiorazione è attribuita a n. 1 dipendente. Tale maggiorazione non potrà essere assegnata allo stesso dipendente nell'arco di vigenza del contratto. In caso di parità, il premio verrà assegnato al dipendente con la maggiore anzianità lavorativa nell'Ente ed in caso di ulteriore parità, al dipendente anagraficamente più anziano.

Art. 6

Progressioni tra le Aree

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 13, comma 6, sono fissati sulla base dei seguenti elementi:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: 40%
- titolo di studio: 30%
- competenze professionali: 30%

Art. 7

Progressioni economiche all'interno dell'area

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; peso pari al 60%. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

- esperienza professionale, per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto EE.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; peso pari al 40%.

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono:

- maggiore anzianità presso l'ente;
- maggiore età.

Art. 8 - Procedimento per l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle Aree

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, l'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda da parte del responsabile dell'area sulla base della metodologia di cui al precedente articolo. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 20 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale può essere rimessa al Segretario comunale per la decisione definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi finalizzati alla redazione della graduatoria finale, la valutazione media della performance individuale degli ultimi 3 anni verrà riparametrata al valore del 60%, per il calcolo dell'esperienza professionale verranno assegnati punti 3 per ciascun anno di anzianità maturato nella medesima area di appartenenza.

L'attribuzione della progressione economica 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.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di **disagio**: prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto alle condizioni ambientali, all'esposizione agli agenti atmosferici e alla particolare tipologia di orari di lavoro.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di **rischio**:
 - utilizzo o maneggio di materiali, quali: agenti chimici, biologici, gassosi;
 - uso di mezzi meccanici, elettrici, a motore, o di attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi per la salute;
 - attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività usuranti della salute e del benessere psico-fisico.
4. L'erogazione dell'indennità di disagio e di rischio al personale interessato, formalmente individuato con apposito atto, avviene mensilmente, sulla base dei giorni di effettiva presenza.
5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** di cassa come segue:
funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante), svolte da dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", secondo gli importi riportati nella

tabella indicata sotto. L'erogazione dell'indennità al personale interessato viene effettuata annualmente, in unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza.

6. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 2,00	580
B	personale esposto a disagio		€ 2,00	580
C	personale con funzioni di agente contabile	Media annuale di valori di cassa maneggiati: da € 100 a € 3.000	€ 2,00	580

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 84, del CCNL 2019/2021 è attribuita, nel limite delle risorse stanziato, al personale inquadrato nelle aree di Istruttore e Funzionario (non titolati di EQ), le cui posizioni di lavoro sono caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.

2. L'importo dell'indennità per specifiche responsabilità, che varia da un minimo di euro 600,00 annui lordi ad un massimo di euro 3.000,00 annui lordi, viene graduato ed attribuito, nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, dal competente Responsabile incaricato di posizione organizzativa alla cui Area il dipendente è assegnato, tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri qui di seguito elencati:

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA-Max. 40 punti

2) COMPLESSITÀ DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ- Max. 30 punti

3) LIVELLO DI AUTONOMIA - Max. 30 punti

1) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

Punti 40

Appartenenti all' Area dei Funzionari e investiti di compiti che comportano specifiche responsabilità

Punti 35

Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria di Istruttore investiti di compiti che comportano specifiche responsabilità

2) COMPLESSITÀ DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ

La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica del dipendente, distinguendosi i casi in cui le procedure e gli atti sono standardizzati da quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversificata e non definibile.

Punti 30

Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno nonché rapporti interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali, ecc.). I dipendenti sono investiti di compiti di coordinamento e dotati di un elevato livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

Punti 25

Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza. Tali incarichi comportano anche relazioni e rapporti interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali, ecc.). I dipendenti sono dotati di un discreto livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

Punti 15

Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza. I dipendenti sono dotati di un modesto livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

3) LIVELLO DI AUTONOMIA

Punti 30

Si attribuiscono ai dipendenti che, nell'esercizio delle responsabilità, hanno un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nell'attività di supporto tecnico alle decisioni che l'Ente assume.

Punti 20

Si attribuiscono ai dipendenti che, nell'esercizio delle responsabilità, hanno un limitato livello di autonomia operativa, in quanto svolgono programmi operativi definiti ed agiscono in virtù di prassi consolidate.

Punti 10

Si attribuiscono ai dipendenti che, nell'esercizio delle responsabilità, hanno un modesto livello di autonomia operativa, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'area in cui il dipendente è incardinato.

PUNTEGGI>INDENNITÀ

PUNTI da 45 a 50 = euro 400,00

PUNTI da 55 a 60 = euro 1.000,00

PUNTI da 65 a 70 = euro 1.500,00

PUNTI da 75 a 80 = euro 2.000,00

PUNTI da 85 a 90 = euro 2.500,00

PUNTI da 95 a 100 = euro 3.000,00

3. L'indennità di cui al presente articolo si attribuisce per intero ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno; viene proporzionalmente ridotta per i dipendenti in part-time.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione. L'indennità è erogata mensilmente, sulla base dell'attestazione del Responsabile, incaricato di posizione organizzativa, di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.
5. L'indennità viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità, non viene ridotta in caso di assenze per ferie, permessi e malattia. In ogni caso essa è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
6. Gli incarichi per specifiche responsabilità conferiti cessano allo scadere dell'anno solare.

Art. 11

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Considerato che non esistono disponibilità già stanziata dall'ente a tale titolo, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto, fino a quando si reali le condizioni per una sua concreta applicazione.

Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Su richiesta della parte sindacale, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS, per una verifica dell'applicazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
3. In tali incontri, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate, nel rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

Art. 13

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

- dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale in fasce orarie centrali antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, secondo le fasce orarie stabilite dall'Ente.
3. Qualora ricorrano le particolari situazioni personali, sociali o familiari, debitamente documentate, su richiesta del dipendente interessato il responsabile di settore/area valuterà opportunamente la concessione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro, per il periodo di tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro il mese successivo alla maturazione dello stesso.

Art. 15

Congedi per le donne vittime di violenza (art 43 CCNL 2022)

1. I congedi per le donne vittime di violenza sono concessi ai sensi dell'art. 43 del CCNL.

Art. 16

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

In presenza di innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, le parti si incontreranno in sede di contrattazione, concordando relativamente ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti di tali innovazioni.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevanti Qualificazioni

Sono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i dipendenti di EQ, l'ente destina una quota almeno del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di EQ;
- la retribuzione di risultato è attribuita alle posizioni organizzative sulla base del sistema di valutazione delle performances, adottato dall'ente;
- nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 19, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al dipendente con EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25%

del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'Elevata Qualifica oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

Qualora nell'anno maturassero dei risparmi, i medesimo verranno destinati alla parte variabile del fondo decentrato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)

Sindacati proposta: Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è pari ad € 2.

Art. 19

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, CCNL 2022)

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

1. Annualmente l'Amministrazione informa, in via preventiva, i soggetti sindacali, in merito all'ipotesi di quantificazione delle risorse previste dall'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992. Su richiesta di quest'ultimi, l'Amministrazione attiverà un incontro di verifica congiunta, per una valutazione in merito alle destinazioni di tali risorse, in coerenza con le suindicate previsioni legislative e per le finalità indicate all'articolo 56 quater del CCNL 2016/2018.

Art. 20

Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della legge 146/90 e s.m.i., che intendono assicurare esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà garantito alcun servizio.

Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:

<i>Servizi o Uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
<i>Stato civile</i>	<i>Raccoglimento delle registrazioni di morte</i>
<i>Servizio Elettorale</i>	<i>Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti</i>
<i>Polizia Municipale</i>	<i>Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio</i>
<i>Servizio personale - Solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata e nei giorni tra il 8 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)</i>	<i>Pagamento delle retribuzioni Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali</i>

In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati al comma 1 si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

<i>Servizio</i>	<i>Profilo Prof.</i>	<i>N.</i>
<i>Stato Civile</i>	<i>Istruttore Amm.vo</i>	<i>1</i>
<i>Elettorale</i>	<i>Istruttore Amm.vo</i>	<i>1</i>
<i>Polizia Locale</i>	<i>Agente di P.L.</i>	<i>1</i>

I responsabili dell'area in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.

I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo 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, ove possibile.

E' fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare, la volontà del personale di aderire allo sciopero.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 146/90 e s.m.i..

La delegazione trattante di parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. Ruggero Tieghi

La delegazione sindacale:

OO.SS. TERRITORIALI

RSU Aziendale

Luca Ambonati

FP CGIL

Francesco Malin

UIL FP

Cristiano Maria Pavarin