

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Brusimpiano  
per gli anni 2023– 2024 – 2025**

Il giorno 28/08/2023 alle ore 10,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, Dott.ssa Marino Mariangela (Segretario Comunale)

e dal Dott. Calabria Gianbattista (Responsabile area contabilità-tributi)

e

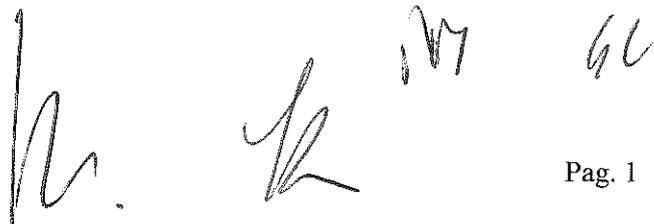
La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti:  
delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Raia Lorenzo - UIL FPL Varese

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di:

- sig.ra Muscia Laura

**Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Brusimpiano (VA)**



## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Brusimpiano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, in attuazione dell'art. 1 del CCNL 16.11.2022.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

### **Art. 2 – Durata decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale salvo che:
  - a. per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la comunicazione di avvenuta stipula e la pubblicazione sul sito istituzionale;
3. Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 – Sistema delle Relazioni Sindacali**

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), del CCNL 2019-2021 che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
2. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
3. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato (art. 8 del CCNL "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione/Ufficio preposto, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta per permettere l'esame preliminare degli stessi. Delle riunioni viene redatto a cura dell'Amministrazione apposito verbale.

### TITOLO III STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

#### Art. 4 - Le Risorse Decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale così come prevista dal sistema delle relazioni sindacali, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.
3. Le parti concordano, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, di integrare le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lett. b) e c), e comma 3.

#### Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. A seguito dell'adozione degli obiettivi programmatici l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto. Ai sensi dell'art. 5, co. 3, lett. B) del CCNL, sono oggetto di confronto i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.
3. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
4. Una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, è destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.
5. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

- a) infortunio sul lavoro;
- b) assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 15 giorni l'anno;
- c) assenza per terapie salvavita,
- d) congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
- e) congedo parentale al 100%;
- f) permessi di cui alla L. 104/1992;
- g) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001n. 52;
- h) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
- i) permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;

j) *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*

6. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.
7. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
8. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

#### **Art. 6 - Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 5% dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità per ente.
3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 20% (art. 81 comma 2) del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale.
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
  - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
  - b) la migliore valutazione in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente;

### **TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Art. 7 – Incarichi di Elevate Qualificazioni**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.
2. I criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q. e la revoca, oggetto di confronto, sono definiti nell'apposito Regolamento.

#### **Art. 8 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è corrisposta in misura non inferiore al 15%.

## TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art.9 Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

### Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", che costituiranno incremento stabile dello stipendio. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono finanziate dalla parte stabile del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 e possono essere attribuite, in coerenza con le risorse previste per il loro finanziamento, in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1 *bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area.
3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, compreso il Personale comandato o distaccato presso altri enti, tenuto conto che:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcun differenziale stipendiale; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
  - b) requisito necessario per ottenere il differenziale stipendiale è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL.
4. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso su apposita bacheca del Comune, la procedura selettiva in cui, oltre ai requisiti indicati al comma 3 del presente articolo, sono indicati i seguenti fattori di valutazione:

  - A) **La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite nel triennio precedente l'anno della selezione o, comunque, delle ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità.
  - B) **L'esperienza professionale.**

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del

comparto così come previsto dall'articolo 1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; sarà assegnato 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata;

**C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi:**

Si intendono le capacità culturali, professionali e i percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica.

Il personale dovrà aver partecipato ad almeno un corso per ognuno degli anni trascorsi dall'ultima progressione

5. Ai fini del riconoscimento di un differenziale stipendiale, i criteri individuati sono ponderati come di seguito specificato:

**Area Operatori e Area Operatori Esperti**

- Critério a) peso 55
- Critério b) peso 40%
- Critério c) peso 5%

**Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni**

- Critério a) peso 60
- Critério b) peso 30 %
- Critério c) peso 10%

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% calcolato sul totale del punteggio
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio ottenuto.
- 10 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio ottenuto.

I criteri di priorità, in caso di parità di punteggio determinato ai sensi dei punti precedenti, sono:

- migliore valutazione complessiva nel triennio
- minor numero di progressioni economiche effettuate
- maggiore anzianità di servizio presso l'ente

6. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, inerenti le lettere a) e b). Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie a i fini dei criteri previsti dal presente articolo.

8. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo mentre per il solo anno 2023, la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale.
9. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
10. Le graduatorie sono pubblicate, di norma, entro il 30 novembre di ciascun anno. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie provvisorie, da portare a conoscenza del personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 5 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
11. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva al Segretario Comunale che convoca l'interessato entro 5 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.  
Ad esito dell'eventuale accoglimento di ricorsi che determini la modifica della graduatoria, la stessa è ripubblicata con le medesime modalità di cui al paragrafo precedente.
12. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura, con la liquidazione del primo stipendio utile.

## **TITOLO VI ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 11 Turnazioni**

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 30 comma 3 del CCNL.
4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

### **Art. 12 Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei turni il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti prima e 30 minuti dopo l'orario fissato di inizio lavoro. Compatibilmente con le esigenze di

- servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il proprio Responsabile.
- a) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### **Art. 13 Orario multiperiodale**

- In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
- Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### **Art. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale**

- In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti in ciascuna Area Professionale, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni.
- Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
- Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure la nega nei casi previsti dall'art. 53, comma 5, CCNL 21.05.2018 con provvedimento motivato.
- I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

### **Art. 15 – Elevazione limite massimo orario di lavoro straordinario**

- Non si eleva il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 2019.2021.

**Art. 16**  
**Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Ente provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, che a scelta del dipendente può essere recuperata.
3. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

**Art. 17**  
**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
  - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

**Art. 18**  
**Servizio mensa e buono pasto sostitutivo**

1. Il buono pasto matura per tutto il personale nel rispetto di quanto previsto dall' art. 35, comma 2, del CCNL 2019-2021.

**Art. 19 Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino presenze.

## Art. 20 Festività infrasettimanali

1. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; tale opzione dovrà essere comunicata al momento della comunicazione del turno o entro il giorno successivo alla prestazione di lavoro.

## TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 21 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Il valore delle indennità di cui al comma 1 lettere a) e b) è pari a € 1,50 per ogni giorno di effettivo lavoro a carico del fondo per le risorse decentrate.
  - a) È riconosciuto il disagio in base alla descrizione dell'attività svolta per
    - a1) estrema flessibilità dell'orario di lavoro;
    - a2) lavoro svolto in più sedi
    - a3) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari serali/notturni
  - b) È riconosciuto il rischio al personale che utilizza in maniera prevalente DPI e utilizza materiali/macchine complesse
  - c) Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento alla nomina di agente contabile e al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
    - c1) sino a € 500,00/mese € 1,00 al giorno di effettivo lavoro
    - c2) oltre a € 500,00/mese € 1,50 al giorno di effettivo lavoro
1. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.
2. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 22**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino titolari di un incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.
- L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
  - Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti *
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
4. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione
- b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale entro il mese di dicembre successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 23

#### **Criteri generali per l'attribuzione di compensi derivanti da norme di legge**

1. Le parti danno atto che gli incentivi per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche norme di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva sono disciplinati da specifiche norme regolamentari del comune adottate in consonanza con i relativi criteri generali oggetto di specifiche contrattazioni collettive decentrate integrative.

2. A mero scopo riepilogativo e non esaustivo, le parti danno atto che alla data di stipulazione del presente CCDI le materie di cui al comma 1 sono le seguenti:

- Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. n. 449 15.12.1997);
- Regolamento incentivi per l'attività di recupero evasione fiscale relativa a IMU e TARI ai sensi dell'art. 1, comma 1091, Legge 145/2018;
- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- Disciplina per i compensi Istat (art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999);
- Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011;

nn <sup>42</sup>

*[Handwritten signatures]*

Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003;

Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art.22, c. 3 bis, del D.L. n. 50/2017;

- Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado;
- Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale;
- Compensi derivanti dall'attivazione di contratti di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività, di cui all'art.43 Legge 27.12.1997 n. 449.

## **TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI**

### **SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 24**

#### **Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione**

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

#### **Art. 25**

#### **Indennità di funzione**

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'art. 7 della L.Q. n°65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che possono, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevanti Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Comandante se previsto dal regolamento stesso.

3. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:

- a) Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività
- b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;

- c) il numero di lavoratori coordinati;
- d) il maggior grado rivestito;

- L'indennità viene poi attribuita dal Comandante/Responsabile del Corpo/Servizio, con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget assegnato. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
  6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
  7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
  8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
  9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
  10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /ointerna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
d)	Grado del personale	max	7 punti
	<i>Punteggio</i>	max	52 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento o attività fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti o attività.
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- d) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

<i>Categoria del personale di PL</i>	<i>Grado del personale</i>	<i>Punteggio</i>
	<i>Agente di polizia locale</i>	1
	<i>Agente scelto di polizia locale</i>	1,5

<i>Personale di polizia locale di categoria C</i>	<i>Assistente di polizia locale</i>	2
	<i>Assistente scelto di polizia locale</i>	2,5
	<i>Assistente esperto di polizia locale</i>	3
	<i>Soprintendente di polizia locale</i>	3,5
	<i>Soprintendente scelto di polizia locale</i>	4
	<i>Soprintendente esperto di polizia locale</i>	4,5
<i>Personale di polizia locale di categoria D</i>	<i>Specialista di vigilanza di polizia locale</i>	5
	<i>Vice commissario di polizia locale</i>	5,5
	<i>Commissario di polizia locale</i>	6
	<i>Commissario capo di polizia locale</i>	6,5
	<i>Commissario capo coordinatore di polizia locale</i>	7

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:  $A/B * C$

#### Art. 26

#### Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 1,50/ giorno, è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente la sua attività in:
  - Attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

#### Art. 27

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare una quota dei proventi effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo-Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.
2. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel

Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori pro-capite.  
Le Parti possono all'inizio di ciascun anno decidere di destinare una parte dei proventi delle violazioni codice della strada anche per le attività di assistenza.  
Una quota integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## **TITOLO X**

### **FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE**

#### **Art. 28**

#### **Destinatari e processi della formazione**

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire entro il mese di marzo le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, da utilizzare anche al fine di progressioni all'interno delle aree.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione compreso il pasto.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### **Art. 29**

#### **Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo**

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:

- Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- Iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
- Esiti delle indagini sul benessere organizzativo (con cadenza almeno annuale).

3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.

6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

### **Art. 30 Welfare Integrativo**

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione.

3. L'importo definito, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:

- a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
- d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

### **Art.31**

#### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti

in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al minimo i disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

## TITOLO XI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 32 Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 Area Istruttore
Polizia locale	Servizio di pronto intervento	n. 1 Area Istruttore

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.  
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti.

### Art. 33 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.  
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

hc

RM

