

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA TRIENNIO 2019-2021

Premesso che:

- in data 20/06/2019 è stata sottoscritta l' ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia, relativo per il triennio 2019-2021;
- Il Presidente della Provincia di Perugia con propria deliberazione n.121 in data 2/07/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI subordinatamente all'acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti.
- il collegio dei revisori in data 4/07/2019, come da verbale n.15, ha espresso parere favorevole sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001) nonché sull'ipotesi di C.C.D.I.;

In data 09/07/2019 nella sede della Provincia di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Stefano Mazzoni (Direttore Generale) - Presidente

Dott. Danilo Montagano (*Dirigente del Servizio Coordinamento funzioni generali*)

R.S.U. ,

Organizzazioni sindacali territoriali :

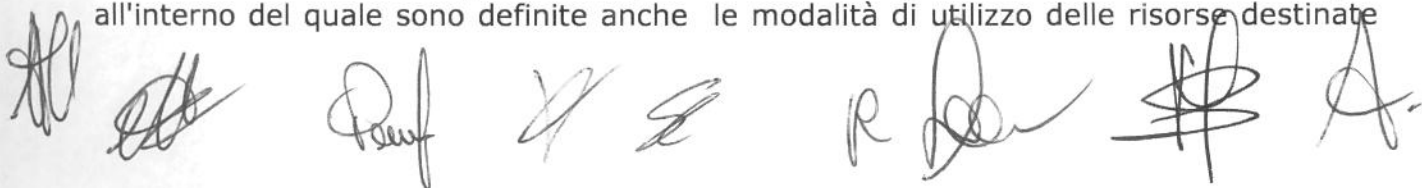
- Per la CGIL FP : _____
- Per la CISL FPS : _____
- Per la UIL FPL : _____

Dato atto che :

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- lo stesso, intervenuto dopo sei anni di vacanza contrattuale, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che al relativo utilizzo nonché con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2010;
- i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto.

as

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia all'interno del quale sono definite anche le modalità di utilizzo delle risorse destinate



alla contrattazione decentrata per l' anno 2019 e seguenti.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA TRIENNIO 2019-2021

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Oggetto ed obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCID) si applica al personale non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendente di codesto Ente, nelle forme e nei modi stabiliti dal CCNL e dal CCID. Il presente CCID si applica integralmente anche nei confronti del personale prestante servizio in posizione di comando e/o distacco presso altri soggetti ai sensi dell'art.19 del CCNL 22/1/2004, nonché nei confronti del personale interessato da processi di mobilità esterna in conseguenza di soppressione, trasformazione o esternalizzazione dei servizi, fino alla data di cessazione del relativo rapporto di lavoro con la Provincia di Perugia.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

4. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

5. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate

Art. 3 – Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 2, a valere sulle risorse decentrate disponibili nell'Ente per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli standard erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and the letters 'RA' on the right.

dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane

Art. 4 - Durata e validità

1. Il presente CCID produce i suoi effetti normativi dal 1/1/2019 ed ha durata triennale concerne il periodo .1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti. Lo stesso resta in vigore, comunque, sino alla stipulazione di una nuova disciplina decentrata integrativa.

2. Per la parte economica, con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo ai sensi dell'articolo 8 comma 1, secondo periodo, del CCNL 2016/2018. Le parti si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

3. La rinegoziazione di cui al comma 1 da luogo, su richiesta delle parti, alla sottoscrizione di specifico accordo che integra il presente CCDI.

4 Nel caso in cui le parti non raggiungano l'accordo sulle materie rimesse alla contrattazione collettiva si applica l'articolo 8 del vigente CCNL 2016-2018.

5. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, anche su area vasta e in chiave associativa, si procede alla verifica della rispondenza della normazione integrativa ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

Art. 5 - Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.


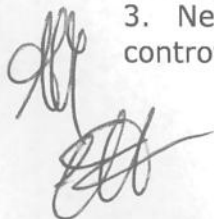
3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Art. 6 - Interpretazione autentica del presente CCDI

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.

2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori o in un termine più breve qualora lo richiedano esigenze di funzionalità dei servizi al fine di non arrecare pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

3. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa. In alcun caso potrà essere considerata come autentica



es

l'interpretazione di una sola delle parti.

4. La parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 7 - Fondo delle risorse decentrate

1. L'Ente stanziava, autonomamente e annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli standard erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

PARTE SECONDA - RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 - Criteri generali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti e modalità, i tempi e i contenuti delle relazioni sindacali sono quelli previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, ai fini dell'informazione è esclusa l'elaborazione di dati aggiuntivi rispetto a quelli disponibili presso gli uffici dell'Ente.

Art. 9 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 6 del vigente CCNL 2016-2018 è costituito secondo la seguente procedura:

a) Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 designano un proprio rappresentante e ne comunicano la designazione all'Ente;

b) data la composizione paritetica, una volta pervenute le designazioni di parte sindacale, l'Ente provvede ad individuare la propria rappresentanza, con rilevanza pari alla componente sindacale;

4. L'ente trasmette all'organismo paritetico gli schemi riferiti alla eventuale ridefinizione della macrostruttura e della relativa articolazione in strutture di secondo livello, con un anticipo di almeno 15 giorni rispetto alla data prevista di adozione, al fine di raccogliere eventuali utili suggerimenti ferme restando le competenze e le attribuzioni delle parti.

PARTE TERZA – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 10 - Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. Assumendo l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti, l'Amministrazione applicherà quanto previsto dalla legislazione e dai contratti vigenti. Le parti concordano di prevedere incontri specifici con la presenza degli RLS per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Per quanto concerne la individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ed i relativi compiti ed agibilità si dovrà fare riferimento alla normativa che disciplina attualmente la materia (CCNQ del 10 luglio 1996, Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e suc. mod. ed integrazioni).

PARTE QUARTA – RISORSE DECENTRATE

La presente parte disciplina i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

Art. 11 – Destinazione e utilizzo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, costituisce materia riservata alla contrattazione collettiva integrativa.

2. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

3. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

4. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

5. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione nonché alla positiva certificazione del collegio dei revisori dei conti.

Art. 12- Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo.

Art. 13 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 14 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parti concordano che una percentuale non inferiore al 30% delle risorse del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa. Le risorse stabili residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance individuale e collettiva.

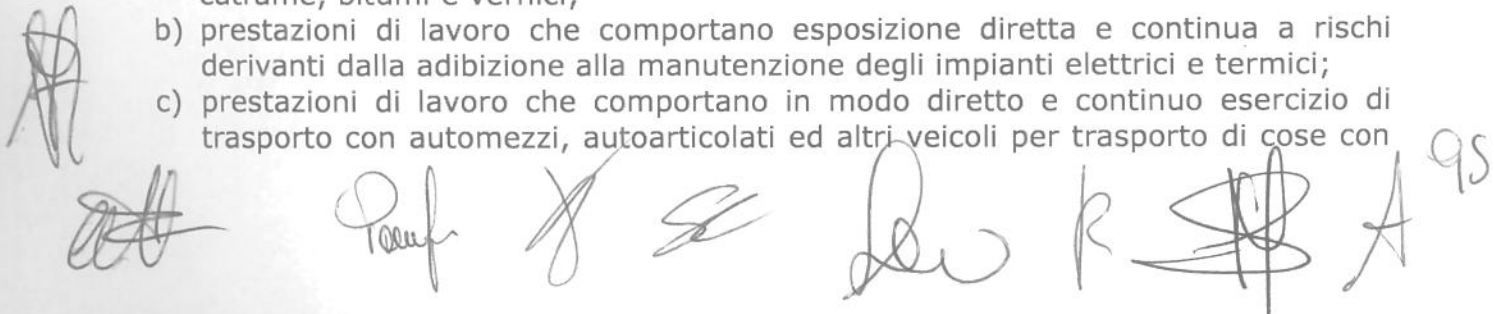
Art. 15 – Indennità di condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori.

2. Le parti concordano che i compensi riferiti all'indennità di condizioni di lavoro sono attribuiti come segue :

1) **attività esposte a rischi** e, pertanto, pericolose per la salute. L'indennità correlata all'esercizio di attività esposte a rischi pregiudizievoli per la salute è attribuita esclusivamente al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano **diretta esposizione** a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come individuati nel DUVR e pertanto riferite a quanto di seguito specificato :

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo contatto con catrame, bitumi e vernici;
- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla manutenzione degli impianti elettrici e termici;
- c) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autoarticolati ed altri veicoli per trasporto di cose con



- eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.

Si intende per effettiva esposizione a rischio l'esercizio delle attività specificatamente richiamate.

La pesatura dell'incidenza del rischio sulle attività svolte dal dipendente, per gli effetti di cui al comma 3 dell'articolo 70 bis del CCNL 2016/2018, fermo restando l'effettiva adibizione alle attività sopra indicate, è operata in base alla "descrizione gruppo omogeneo operativo" e alla tabella "mansione rischio" previsti dal DUVR :

- a) operatori manutenzione autovettura - officina meccanica- GO03 - indennità giornaliera pari ad € 1,15
- b) operatori manutenzione edile - GO05 - (idraulici, falegnami, pittori, elettricisti, fabbri e muratori) - indennità giornaliera pari ad € 1,15
- c) operatori gestione archivi e traslochi - GO07 - indennità giornaliera pari ad € 1,15
- d) operatori della manutenzione stradale - GO04 - Indennità giornaliera pari ad € 1,50

Posto pertanto il preventivo accertamento riferito all'effettivo esercizio di una o più delle attività sopra indicate, le parti concordano di attribuire l'indennità di cui trattasi al personale individuato dai dirigenti delle strutture interessate dalle predette attività con riferimento alle posizioni lavorative cui sono connesse le categorie di rischio ivi indicate, fermo restando la verifica dell'effettivo esercizio delle funzioni.

L'indennità compete al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il compenso giornaliero è attribuito sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alle lettere a), b), c) e d).

Al personale con rapporto di lavoro part time orizzontale o misto l'indennità - come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza - spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

2) esercizio di attività disagiate :

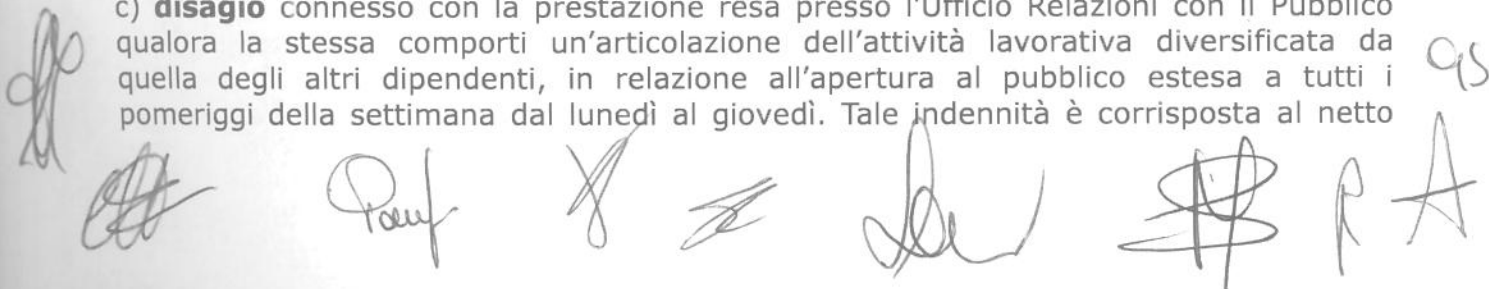
Le attività per le quali può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro è determinata con riferimento a :

a) **disagio** connesso ad una particolare articolazione dell'orario, alternata tra mattino e pomeriggio, non riconducibile all'attività in turno, che prevede orari di ingresso ed uscita differenziati da quelli del restante personale dell'Ente, anche ai fini della copertura delle esigenze di apertura e chiusura delle sedi relativamente ai servizi di portierato e guardiania delle sedi di Piazza Italia e Via Palermo. L'indennità è corrisposta per cinque giorni/settimana, al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate e al ricorrere delle condizioni di particolare disagio della prestazione oraria articolata in modo diverso dalla generalità del personale dipendente della Provincia funzionali alla copertura delle esigenze del servizio stabiliti da parte del Dirigente Responsabile.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente capoverso ed è determinata in € 5,50 giornalieri.

b) **disagio** connesso ad una particolare articolazione dell'orario derivante dalle necessità proprie della funzione di autista svolta dal personale della polizia provinciale a ciò deputato. Tale indennità è corrisposta al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è determinata in € 8,50 giornalieri.

c) **disagio** connesso con la prestazione resa presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico qualora la stessa comporti un'articolazione dell'attività lavorativa diversificata da quella degli altri dipendenti, in relazione all'apertura al pubblico estesa a tutti i pomeriggi della settimana dal lunedì al giovedì. Tale indennità è corrisposta al netto

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and the initials 'AS' and 'RA' on the right.

delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è determinata in € 1,10 giornalieri.

d) **disagio** connesso con la particolare articolazione oraria delle prestazioni di controllo della regolarità del servizio di trasporto pubblico, qualora si evidenzi un orario anticipato rispetto all'orario di servizio ordinario e per le sole giornate in cui si realizzano tali condizioni. Tale indennità è corrisposta per le giornate di effettivo esercizio delle prestazioni di controllo della regolarità del servizio pubblico, previa attestazione del dirigente competente cui compete l'invio dei report mensili all'Ufficio stipendi ed è determinata in € 7,00 giornalieri.

L'indennità di cui alle precedenti lettere a), b), c) e d) è incompatibile e non cumulabile con l'indennità di turno.

3) **attività implicanti il maneggio di valori** : Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera massima di € 1,55.

Le parti concordano che, per l'anno 2019, i suddetti requisiti, tenuto conto di quanto disposto con deliberazione con la quale sono stati nominati gli agenti contabili, sono soddisfatti nell'ambito dell'Ente unicamente con riferimento all'economista provinciale, al consegnatario dei beni mobili, al consegnatario dei titoli azionari e al personale addetto alla custodia dei buoni pasto.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente capoverso.

Agli oneri derivanti dai predetti istituti contrattuali si fa fronte con risorse del fondo complessivo determinate in € 74.500,00, qualora tali risorse dovessero rivelarsi eccedenti rispetto a quanto effettivamente dovuto, si provvederà ad effettuare un conguaglio con le somme destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Art. 16 - Posizioni Organizzative

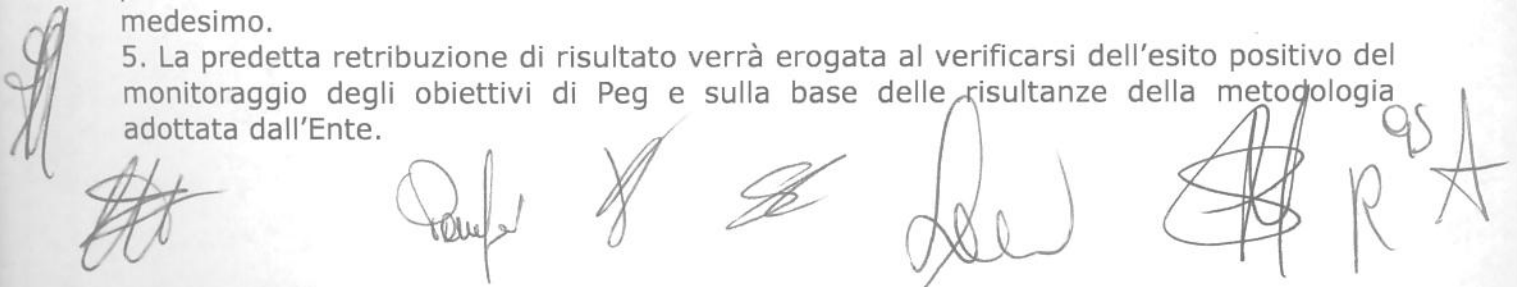
1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 67 comma 1 e comma 7, nonché dall'articolo 15 commi 4 e 5 del CCNL 2016/2018, prendono atto che al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato, per l'anno 2019, è destinata la somma di € 296.478,89, mentre per gli anni 2020 e 2021 al predetto istituto è destinata la somma di € 316.000,00.

2. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alla risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

3. Qualora intervengano diverse disposizioni organizzative che producano modifiche allo stato attuale di impiego delle risorse, le stesse saranno preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali che sottoscrivono il presente CCDI. I risparmi derivanti da una riduzione degli impieghi per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato saranno destinati alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

4. Con riferimento all'indennità di risultato di ciascun incaricato le parti danno atto che il valore massimo della stessa corrisponde ad una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione, determinata sulla base del rapporto tra la consistenza del fondo e il valore complessivo delle retribuzioni di posizione attribuite. La predetta percentuale subisce variazioni in funzione della variazione della consistenza del fondo medesimo.

5. La predetta retribuzione di risultato verrà erogata al verificarsi dell'esito positivo del monitoraggio degli obiettivi di Peg e sulla base delle risultanze della metodologia adottata dall'Ente.



Art. 17 - Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate alla performance

Le parti concordano di assegnare per il finanziamento di tale istituto contrattuale, la quota del Fondo quale risulta per differenza tra il totale destinato alla contrattazione collettiva e il costo degli istituti previsti con il presente CCDI.

Relativamente alle modalità di ripartizione le parti si rifanno alla metodologia adottata dall'Ente.

Rimane fermo che :

- Il premio spettante sulla base della valutazione espressa dal Dirigente, secondo quanto già previsto dalla metodologia vigente e s.m.i., è decurtato proporzionalmente per le ipotesi di assenza non equiparate a servizio reso. Parimenti il premio è proporzionato alla percentuale di lavoro prestato in regime di part time.
- Il trattamento accessorio collegato alla performance è erogato, ferme restando le modalità già indicate, solo in presenza di attività di servizio pari ad almeno 90 giorni nell'anno.
- Per i dipendenti che in corso d'anno, per effetto del trasferimento ad altra struttura dell'Ente, interrompono la loro partecipazione ad iniziative del settore di provenienza, il dirigente di quest'ultimo trasmetterà al Dirigente del Servizio Coordinamento funzioni generali nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relative al periodo di competenza.
- Il trattamento accessorio correlato alla performance non è attribuito ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso. Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi in connessione a procedimenti penali, l'anno di incidenza ai fini dell'attribuzione del premio è quello in cui è irrogata la sanzione definitiva.

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale

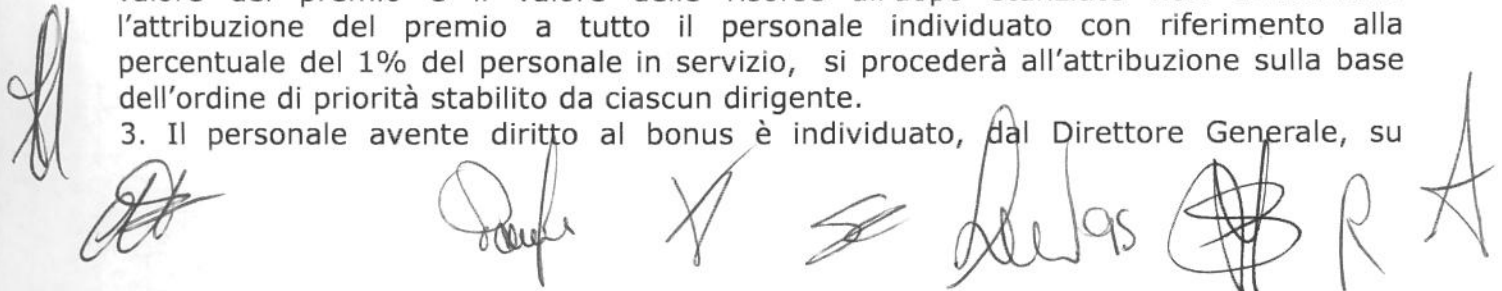
1. Le parti destinano, a partire dall'anno 2019, all'istituto denominato "differenziazione del premio individuale" la somma di € 1.750,00 annui e definiscono nel 1% del personale in servizio la quota massima di personale valutato cui tale maggiorazione può essere attribuita.

2. La quota massima di personale di cui sopra è calcolata con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per l'anno 2019 la predetta quota massima è individuata in n.5 dipendenti.

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo la metodologia vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 68 comma 2 lett.b) del CCNL nei limiti delle risorse e delle quote massime di personale determinate dal presente contratto posto che il valore del premio non può essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del predetto articolo (pertanto il 30% si calcola sulla quota media per categoria relativa al fattore b) "QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, COMPETENZE DIMOSTRATE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI"). Per l'anno 2019 tale valore è determinato in € 350,00 pro capite.

Qualora il rispetto della percentuale minima del 30% imposta dal contratto per il valore del premio e il valore delle risorse all'uopo stanziato non consentano l'attribuzione del premio a tutto il personale individuato con riferimento alla percentuale del 1% del personale in servizio, si procederà all'attribuzione sulla base dell'ordine di priorità stabilito da ciascun dirigente.

3. Il personale avente diritto al bonus è individuato, dal Direttore Generale, su



proposta dei dirigenti di servizio, nell'ambito dei dipendenti assegnati che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate tenendo conto dei seguenti principi generali:

- Personale con la maggior continuità nella prestazione del servizio (assenza o ridottissima presenza di giustificativi di assenza diversi dalle ferie)
- Esercizio di attività di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto nell'ambito della struttura di appartenenza per periodi superiori a 60 giorni
- A parità di categoria, personale inquadrato nella posizione economica meno elevata.

Art. 19 - Performance del personale a tempo determinato

Al personale a tempo determinato che sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi, sulla base di quanto disposto dal Dirigente della struttura di assegnazione, verrà attribuito un premio determinato con le medesime modalità previste per il personale a tempo indeterminato. L'importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

Art. 20 - Cumulo degli incentivi

In caso di incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti, si applicano le seguenti disposizioni :

a) qualora i compensi liquidati nell'anno siano inferiori o pari a € 8.000,00 non si applica alcuna decurtazione alla quota di premio spettante;

b) qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori a € 8.000,00 si applica una decurtazione della quota di premio spettante secondo un metodo lineare per il quale al raggiungimento dell'importo di 10.000,00 di incentivi nell'anno la quota di premio spettante è pari a zero. L'importo da decurtare verrà calcolato in modo progressivo secondo la seguente formula :

100% dell'importo del premio spettante diviso per la differenza tra € 8.000 e l'importo massimo come sopra determinato

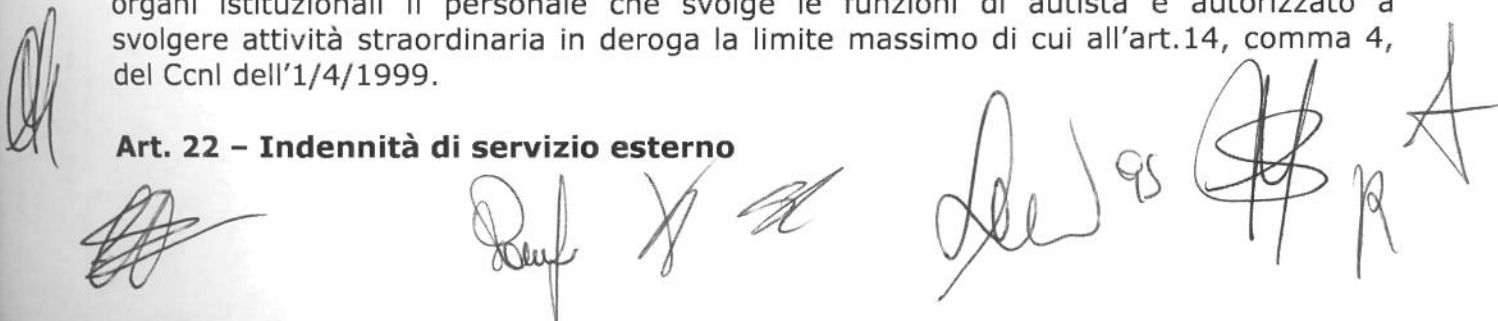
Il risultato verrà moltiplicato per il valore di incentivo percepito che supera la soglia di € 8.000,00 determinando così l'importo della decurtazione da operare.

Le disposizioni sopra riportate si applicano anche alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali non essendo più previsto un limite minimo calcolato individualmente, ma al pari del personale dirigenziale, un limite minimo complessivo a livello di fondo.

Art. 21 - Lavoro straordinario per assistenza agli organi istituzionali

1. In applicazione dell'articolo 38 comma 3 del Ccnl del 14/9/2000 per esigenze eccezionali ed unicamente in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali il personale che svolge le funzioni di autista è autorizzato a svolgere attività straordinaria in deroga al limite massimo di cui all'art.14, comma 4, del Ccnl dell'1/4/1999.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno



1. Al personale in servizio presso il Servizio di Polizia Provinciale che, continuativamente e, quindi, non maniera saltuaria ed occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza esterna sul territorio, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato per come indicato al successivo comma 6.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Ai fini della liquidazione, pertanto, il Servizio di assegnazione trasmetterà mensilmente all'Ufficio gestione economica e previdenziale del personale un tabulato riepilogativo, debitamente sottoscritto dal dirigente competente, riportante, per ciascun dipendente interessato, le giornate e le relative ore per le quali spetta la predetta indennità.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Le parti danno atto che le condizioni contrattualmente previste per l'attribuzione dell'indennità in parola sono soddisfatte nell'Ente con esclusivo riferimento al personale della Polizia Provinciale adibito in via continuativa ai servizi di vigilanza e controllo del territorio e non è pertanto attribuita al personale che solo saltuariamente è adibito a tali servizi.

6. Le parti destinano all'istituto di cui trattasi la somma complessiva annua di € 27.000,00, il valore dell'indennità è pari a € 4,5 per ogni giorno di servizio effettivamente reso. Le eventuali economie sono destinate alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

Art. 23 - Progressione economica nella categoria - Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili per tutti gli istituti retributivi e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. La progressione di cui al precedente articolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella categoria contrattuale e nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da attribuire. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and the initials 'es' and 'A' on the right.

almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

3. Ai fini della progressione economica nella categoria, si applica la specifica metodologia allegata al presente contratto decentrato.

4. Per l'anno 2019 le somme destinate alle progressioni orizzontali nell'Ente sono individuate in complessivi € 123.000,00, pertanto le stesse avranno decorrenza dal 1/1/2019. Ferma restando la tendenziale programmazione triennale dei singoli istituti rimessi al tavolo, la determinazione delle risorse da destinare alle progressione orizzontale per gli anni 2020 e 2021 formerà oggetti di successivo accordo sulla base delle risorse disponibili.

5. Nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL 21/5/2018 e dall'articolo 23 comma 2 del D.L.gs 150/2009 le PEO sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata in percentuali differenziate per categoria secondo quanto segue :

- categoria B- 50% dei dipendenti in servizio al 1/1/2019 con arrotondamento all'unità
- categoria C- 35% dei dipendenti in servizio al 1/1/2019 con arrotondamento all'unità
- categoria D- 20% dei dipendenti in servizio al 1/1/2019 con arrotondamento all'unità

Art. 24 - Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento sono definite con delibera presidenziale, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

Art. 25 - Incarichi di specifica responsabilità (art.70 quinquies comma 1 ccnl 2016-2018)

In attuazione del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 il presente CCDI disciplina l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare le indennità corrisposte per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL.

Al finanziamento del predetto istituto sono assegnate risorse pari a 37.000,00 euro annui; per l'anno 2019, in considerazione dei tempi di sottoscrizione del presente CCDI e della conseguente assegnazione degli incarichi il predetto importo annuale sarà ridotto proporzionalmente al numero di mesi di effettivo esercizio degli incarichi.

Le economie relative all'annualità 2019 nonché le eventuali economie che dovessero realizzarsi negli anni successivi a valere sull'istituto di cui trattasi permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate con destinazione alla remunerazione della performance individuale e collettiva.

La presente disciplina non si applica per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente e per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative e/o alta professionalità. Il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità è caratterizzato dall'esercizio di compiti specifici che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "responsabilità del procedimento" atteso che lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una differenziazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, secondo quanto previsto dalla presente disciplina.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large 'A' on the right.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità di specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga, sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazioni a possibili variazioni contrattuali o organizzative o nel caso in cui il dirigente che le ha conferito accerti inadempienze o risultati negativi, fermo restando, in tale ultimo caso, che la revoca deve avvenire con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno. Per l'anno 2019 gli incarichi potranno avere validità fino al 31/12/2020.

Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa, anche a seguito di mobilità interna tra servizi dell'Ente, che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità. Tali condizioni sono attestata dal dirigente del Servizio a cui il dipendente appartiene e sono comunicate tempestivamente dal medesimo dirigente al Servizio cui compete la gestione del personale dell'Ente.

L'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di effettivo esercizio della medesima.

L'indennità di specifiche responsabilità è attribuita mensilmente in proporzione al periodo di effettiva assunzione del relativo incarico, con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni per periodi di assenza dovuti ad astensione facoltativa dal lavoro o in ogni caso di assenza prolungata (per assenza prolungata si intendono periodi pari o superiori a 30 giorni), fatti salvi i periodi di assenza relativi alla fruizione delle ferie.

Gli importi annuali dell'indennità attribuita sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato nel proprio contratto di lavori individuale.

L'importo dell'indennità liquidato mensilmente è pari al 60% dell'indennità totale, mentre il restante 40% viene liquidato a consuntivo previa attestazione del dirigente che ha conferito l'incarico in relazione all'effettivo e puntuale svolgimento delle attività e compiti comportanti il diritto all'indennità di cui trattasi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa ed i relativi compensi annui, non inferiori all'importo di € 1.000,00 e non superiori all'importo di 2.500,00 euro annui lordi, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.

La differenziazione dei compensi annui è operata con riferimento ai compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies secondo i criteri sotto riportati :

Grado di competenza specialistica e professionale richiesta dalle attività da svolgere

Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne e/o esterne

Grado di gestione e coordinamento di risorse umane

Grado di gestione di risorse strumentali

Grado di autonomia dei processi lavorativi

Indennità di specifiche responsabilità capocircolo

Fermo restando quanto sopra in ordine alle modalità di liquidazione e alla durata degli incarichi, al personale di categoria B che svolge le funzioni di "capocircolo" e che coordina squadre di operai, è attribuita una specifica responsabilità commisurata alle risorse all'uopo destinate, che sono determinate in 8.000,00 euro annui. L'importo individuale sarà determinato suddividendo in parti uguali tali risorse tra i capocircoli individuati dal dirigente competente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a large 'A' on the right.

Per l'anno 2019, in considerazione dei tempi di sottoscrizione del presente CCDI, il predetto importo annuale sarà ridotto proporzionalmente al numero di mesi di effettivo esercizio degli incarichi a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Per l'anno 2019, ad avvenuta sottoscrizione del presente CCDI, il dirigente competente provvederà a trasmettere al Servizio Coordinamento Funzioni Generali l'elenco dei dipendenti aventi titolo alla predetta indennità e la relativa scadenza degli incarichi conferiti.

A regime, ai fini della liquidazione dell'indennità di specifiche responsabilità dei capocircolo il Dirigente competente provvederà a trasmettere, entro il mese di gennaio di ogni anno, al Servizio che si occupa della gestione del personale la documentazione relativa al conferimento nominativo degli incarichi e le relative decorrenze, così come ogni eventuale successiva variazione.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

Art. 26 - Individuazione delle posizioni di responsabilità (art.70 quinquies comma 1 ccnl 2016-2018)

Entro il 30 novembre di ciascun anno, i Responsabili di Servizio presentano al Direttore Generale, a valere sull'anno successivo, le proposte di conferimento degli incarichi di specifica responsabilità da individuare all'interno del servizio di propria competenza, dettagliandone i contenuti sulla base degli elementi di differenziazione individuati.

Entro il 10 dicembre il Direttore Generale, di concerto con i dirigenti proponenti, individua, a valere sull'anno successivo, le posizioni con particolari responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies primo comma del CCNL, e l'importo complessivo delle indennità riferito ad ogni servizio, sulla base delle proposte inoltrate, nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa.

Sulla base delle risultanze delle procedure di cui sopra ciascun Dirigente adotta entro il 31 dicembre un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce al personale appartenente alle categorie B, C e D le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito delle funzioni assegnate alla propria unità organizzativa. Il provvedimento motivato dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati dalla presente disciplina che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e l'ammontare dell'indennità annuale.

I provvedimenti di attribuzione devono essere trasmessi entro il 10 gennaio di ogni anno al Servizio competente alla gestione del personale dell'Ente.

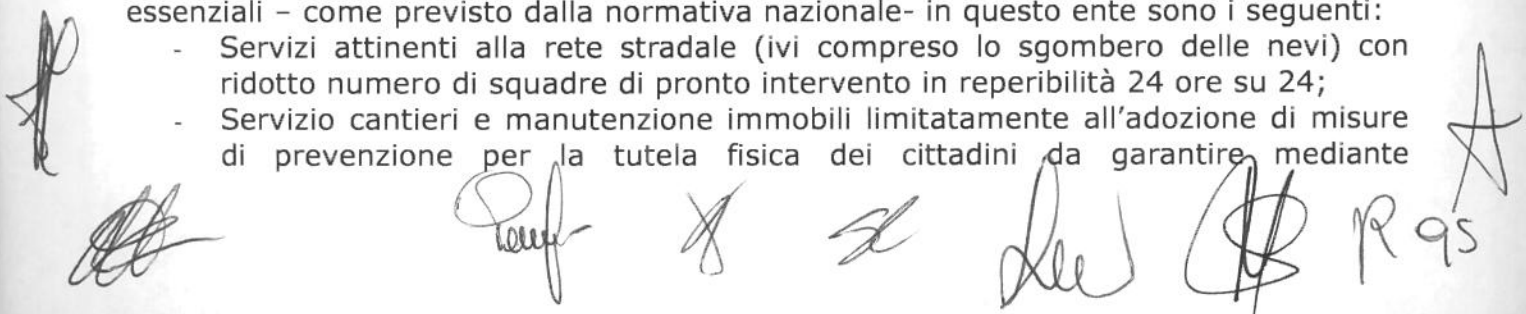
Per l'anno 2019 le procedure di cui sopra saranno avviate tempestivamente dopo la sottoscrizione del presente CCDI e saranno completate entro 30 giorni dalla medesima.

PARTE QUINTA – REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 27 - Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi del CCNQ sottoscritto il 19/09/02, i servizi pubblici da considerare essenziali - come previsto dalla normativa nazionale- in questo ente sono i seguenti:

- Servizi attinenti alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- Servizio cantieri e manutenzione immobili limitatamente all'adozione di misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini da garantire mediante



- reperibilità;
- Polizia provinciale da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;
- Servizio ambiente relativamente ai provvedimenti amministrativi indifferibili ed urgenti;

Art. 28 - Contingenti di personale

I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale assegnato ai servizi di cui al precedente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso questa sia possibile.

L'Amministrazione procede alla sostituzione allorché vi sia personale disposto a sostituire il dipendente che vuole aderire allo sciopero e purché si tratti della stessa figura professionale.

Sono invece esonerati dalla prestazione di qualsiasi forma lavorativa i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID e i componenti della R.S.U. Aziendale.

Art. 29 - Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione con nota scritta inviata tramite l'ufficio archivio dell'Ente al Servizio Coordinamento funzioni generali con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione, nelle medesima forma, alla struttura provinciale indicata.

In caso di sciopero attinente al solo ambito Aziendale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

I dirigenti preposti a servizi resi all'utenza curano l'informazione al pubblico, nelle forme ritenute più opportune, sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero, analoga informazione verrà data in caso di revoca dello sciopero.

In ogni caso la rilevazione dell'adesione allo sciopero da parte di ciascun dipendente deve avvenire tempestivamente, mediante l'uso dell'ordinario sistema di rilevazione delle presenze, e comunque in tempi tali da consentire, tra gli altri, il rispetto degli obblighi di comunicazione previsti dall'art.6 della L.146/90.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa al C.C.N.L. 6/7/1995.

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. si rimanda alle norme della premessa al C.C.N.L. del 6/7/1995 ed alla Legge 146/90.

Art. 30 - Norma di rinvio

Per quanto non previsto in questo contratto collettivo di ente si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto:



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA :

IL DIRETTORE GENERALE

- Dott. Stefano MAZZONI



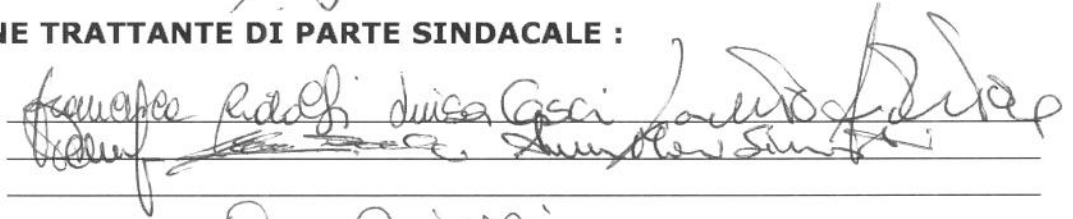
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO COORDINAMENTO FUNZIONI GENERALI

- Dott. Danilo MONTAGANO

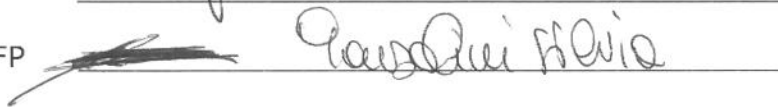


LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE :

- RSU

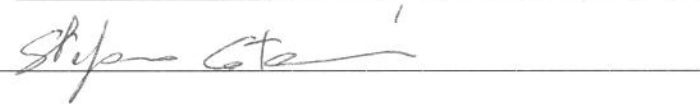


- CGIL FP



- CISL FP

- UIL F.P.L.



- C.S.A.
